

**Margita Eriksson**

**LÄHIHOITAJAKSI TYÖVOIMAKOULUTUKSEN JA  
OPPISOPIMUKSEN KAUTTA**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Kesäkuu 2015**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b> Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	<b>Aika</b> Kesäkuu 2015	<b>Tekijä/tekijät</b> Margita Eriksson
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> LÄHIHOITAJAKSI TYÖVOIMAKOULUTUKSEN JA OPPISOPIMUKSEN KAUTTA		
<b>Työn ohjaaja</b> Jorma Saloniemi		<b>Sivumäärä</b> 58 + 11
<b>Työelämäohjaaja</b> Elina Pihlaja		
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan työnantajien näkemyksiä lähihoitajista, jotka olivat suorittaneet työvoimakoulutuksen ja oppisopimusjärjestelmän avulla sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Tutkimuksessa kartoitettiin myös työnantajapuolen rekryointitarpeita ja näkemyksiä työvoimakoulutuksesta, oppisopimuksesta, palkkatukijärjestelmästä sekä niiden tunnettavuudesta, tarpeellisuudesta, onnistumisesta sekä kehittämistarpeista.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin työvoimakoulutuksen taustatekijöitä, Suomen koulutusjärjestelmää, aikuiskoulutus ja näyttötutkintojärjestelmää sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja.</p> <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin Pohjanmaan TE-toimistolle. Opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselyä, joka lähetettiin Kokkolan seudun sosiaali- ja terveysalan työnantajille.</p> <p>Kyselyn tulosten perusteella Keski-Pohjanmaan alueella lähihoitajille on tarvetta. Oppisopimusjärjestelmä koettiin hyvänä järjestelmänä rekrytoida lähihoitajia ja myös työvoimakoulutus koetaan hyvänä tapana edistää työllistymistä. Palkkatuki koettiin erinomaiseksi järjestelmäksi, mutta siihen liittyvää byrokratiaa kritisoiitiin. Kokonaisuutena järjestelmää pidettiin hyvänä, mutta toivottiin parempaa informaatiota suoraan työnantajille.</p>		

**Asiasanat**  
 lähihoitaja, oppisopimus, työvoimakoulutus

## ABSTRACT

<b>Unit</b> Unit of Kokkola-Pietarsaari	<b>Date</b> June 2015	<b>Author/s</b> Margita Eriksson
<b>Degree programme</b> Business administration		
<b>Name of thesis</b> LABOUR MARKET TRAINING AND APPRENTICESHIP STUDY IN PRACTICAL NURSE EDUCATION		
<b>Instructor</b> Jorma Saloniemi		<b>Pages</b> 58 + 11
<b>Supervisor</b> Elina Pihlaja		
<p>The aim of this thesis was to identify the social and health care sector employers' views of practical nurses, who had completed the education of Vocational Qualification in Social and Health Care in Central Ostrobothnia through labour market training and apprenticeship. The study will also explore the employers' need for recruitment and views on labor market training, apprenticeship, pay subsidy and their awareness, necessity, success and development.</p> <p>The thesis theoretical part deals with the background of the labor education, the Finnish education system, adult education and competence-based qualification and the Vocational Qualification in Social and Health Care.</p> <p>This study was done to the Ostrobothnia Employment and Economic Development Office. A quantitative questionnaire, which was sent to the social and health care sector employers in Kokkola, was used for collecting information for the thesis.</p> <p>Based on the results of the query in the Central Ostrobothnia region, practical nurses are needed on the labour market. The apprenticeship system was seen as a good system to recruit nurses on the labor market and the labour market training seems also like a good way to promote their access to employment. The pay subsidy system was considered to be an excellent system but the associated bureaucracy was criticized. All in all the system was considered to be good, but better information directly to the employers was hoped for.</p>		

### Key words

apprenticeship, labour market training, practical nurse,

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 TYÖVOIMAKOULUTUKSEN TAUSTATEKIJÄT</b>	<b>3</b>
2.1 Järjestelmä	3
2.2 TE-toimistot	4
2.3 ELY-keskus	6
<b>3 AMMATILLINEN KOULUTUS</b>	<b>8</b>
3.1 Suomen koulutusjärjestelmä	8
3.2 Aikuiskoulutus ja näyttötutkintojärjestelmä	9
3.2.1 Työvoimakoulutus	11
3.2.2 Oppisopimuskoulutus	13
<b>4 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO NÄYTTÖTUTKINTONA</b>	<b>17</b>
4.1 Koulutuksen rakenne	17
4.2 Näyttötutkintokoulutuksen tavoitteet	18
4.3 Lähihoitajakoulutusta koskeva lainsäädäntö	23
4.4 Koulutukseen liittyvät tuet ja etuudet	24
4.4.1 Opiskelijalle	24
4.4.2 Työnantajalle	25
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>27</b>
5.1 Tutkimuksen lähtökohdat	27
5.2 Kohderyhmä	28
5.3 Tulokset	29
5.3.1 Vastaaajien taustatiedot	29
5.3.2 Yritysten tarpeista lähihoitajakoulutukseen	32
5.3.3 Järjestelmien tunnettavuus ja käytännön kokemukset	37
5.3.4 Kehittämiskommentit	47
5.3.5 Avoimet kysymykset	51
<b>6 YHTEENVETO JA JATKOTUTKIMUSSUOSITUKSET</b>	<b>54</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>56</b>
<b>LIITTEET</b>	

## 1 JOHDANTO

Lähihoitajaksi kutsutaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittanutta henkilöä. Lähihoitajat työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollossa, mutta työnkuva ja toimintaympäristöt vaihtelevat. Työympäristö voi olla terveyskeskuksessa, sairaalassa, päiväkodissa, erilaisissa avopalveluyksiköissä, palvelu-, kuntoutus- ja vanhainkodeissa, hammashoitolassa, ensipalveluyksikössä (ns. ambulanssi) tai vaikkapa asiakkaiden kodeissa. Lähihoitaja voi lisäksi toimia yrittäjänä tai ammatinharjoittajana. Työtehtävät liittyvät eri-ikäisten ihmistenhoitoon ja huolenpitoon sekä kasvatustehtäviin.

Lähihoitajien työllistymisnäkymät ovat hyvät. Työvoimatarve lisääntyy erityisesti vanhusten laitoshoidossa, kotipalvelussa ja palveluasumisessa. Osaajia tarvitaan vanhustyön lisäksi muun muassa vammais- ja mielenterveyspuolella. Sosiaali- ja terveysalalla työtä tarjoavat julkinen sektori, yksityiset yritykset ja järjestöt eli kolmannen sektorin toimijat.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mahdollisuutta lisätä lähihoitajien aikuiskoulutuksen määrää Keski-Pohjanmaalla, yhdistämällä työvoimakoulutus ja oppisopimuskoulutus. Tutkimuksella oli tarkoitus kartoittaa erityisesti työnantajien näkemyksiä koulutuksen, tunnettavuudesta, tarpeellisuudesta, onnistumisesta sekä kehittämistarpeista. Tutkimusta on tarkoitus hyödyntää TE-toimiston palveluissa.

Kysely tehtiin Webropol-järjestelmällä, kyselyssä oli monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse työnantajille. Kysymykset oli jaettu kolmeen eri osioon ja viiteen eri osa-alueeseen. Kyselyn alussa tiedosteltiin vastaajien taustatietoja. Seuraavaksi tiedusteltiin vastaajilta, millaiset olivat yritysten tarpeet lähihoitajien koulutukseen. Kolmanneksi tiedusteltiin, miten lähihoitajien työvoima- ja oppisopimuskoulutus sekä palkkatuen käyttö vastasi yritysten tarpeisiin. Seuraavaksi tiedusteltiin, miten lähihoitajien työvoima- ja oppisopimuskoulutusta voitaisiin kehittää edelleen. Viimeisenä kyselyssä oli mahdollisuus antaa vapaat kommentit.

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Pohjanmaan TE-toimisto. Opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselyä, joka lähetettiin Kokkolan seudun sosiaali- ja terveysalan työntäjille.

## 2 TYÖVOIMAKOULUTUKSEN TAUSTATEKIJÄT

Työvoimakoulutusjärjestelmässä Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) sekä Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) ovat merkittävässä roolissa. Työvoimakoulutuksen taustatekijät TE-toimisto ja ELY-keskus hankkivat koulutuksen, koulutusorganisaatiot toteuttavat sen ja työttömät saavat osatutkinnon tai tutkinnon ja työllistyvät alalle.

### 2.1 Järjestelmä

Työvoimakoulutus on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta, joka on opiskelijoille maksutonta. Työvoimakoulutus on suunniteltu ensi sijassa työttömille työnhakijoille ja työttömyysuhan alaisille 20 vuotta täyttäneille henkilöille. Tietyin edellytyksin myös muut henkilöt kuten työssä olevat ja työvoiman ulkopuolella olevat voivat osallistua koulutukseen. Koulutukseen osallistuvalle työnhakijalle maksetaan koulutuksen ajalta työttömyysetuutta (ansiopäivärahaa, peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea), johon hänellä on oikeus työttömänä ollessaan sekä lisäksi kulukorvausta.

Koulutuksen sisältö vastaa yleensä muun aikuiskoulutuksen kuten omaehtoisen aikuiskoulutuksen opetussisältöjä. Usein koulutus on perus-, ammatti-, erikoisammattitutkintoon tai sen osaan tähtäävää koulusta ja sen aikana suoritetaan näyttötutkinto. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on antaa koulutusta, joka parantaa työhön sijoittumisedellytyksiä. Siksi se on monipuolista ja käytännönläheistä ja siihen sisältyy lähes aina työssä oppimista.

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta eli sitä, miten koulutus lisää osaamista ja parantaa työllistymistä on seurattu opiskelijapalauttein 2000-luvun vaihteesta alkaen. Tällä hetkellä vaikuttavuutta tutkitaan ns. nettovaikuttavuutta mitaten, jolla tarkoitetaan sitä, miten koulutuksen kautta hankittu osaaminen edistää henkilön työllistymistä joko suoraan koulutuksen jälkeen tai viiveellä n. yhden vuoden kuluttua koulutuksen päättymisestä. Uusin julkaistu vaikuttavuusanalyysi osoittaa, että koulu-

tuksen vaikuttavuus on viimeisten kymmenen vuoden aikana lähes kaksinkertaistunut. Nettovaikuttavuus vuonna 2003 oli 31,3 prosenttia ja uusimman tiedon mukaan vuonna 2014 jo 55,3 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö.fi 2015.)

ELY-keskukset ostavat työvoimakoulutuksen ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta tai yksityisiltä koulutuksen järjestäjiltä. Koulutuksen hankkiminen tapahtuu kilpailuttaen koulutuksen järjestäjiä. Työvoimakoulutukseen haetaan Työ- ja elinkeinotoimiston kautta, joka myös valitsee opiskelijat. Koulutushakemuksen voi jättää sähköisesti. Koulutukseen pääsee keskimäärin puolet hakijoista.

## **2.2 TE-toimistot**

TE-toimistojen päätarkoituksena on parantaa työnhakijoiden työnhakuvalmiuksia ja tarjota tietoa ammatillisten oppilaitosten ja aikuis- ja täydennyskoulutuskeskusten koulutusohjelmista, tutkinnoista, kursseista sekä tietoa oppisopimuskoulutuksesta. TE-toimistojen asiakkaita ovat työnhakijat ja työtä tarjoavat työnantajat. TE-toimistojen tehtävänä on auttaa työpaikan saamisessa, järjestää neuvontaa koulutuksesta ja hoitaa työttömien työnhakijoiden sosiaalisia etuja.

Laissa Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista 20.11.2009/897 (Luku 3 14§) todetaan TE-toimistojen tehtävästä seuraavaa. Työ- ja elinkeinotoimistojen tehtävät ovat:

1. edistää työvoiman saatavuuden turvaamista ja työllisyyden parantamista;
2. toimeenpanna julkinen työvoimapalvelu;
3. edistää maahanmuuttajien kotoutumista;
4. tarjota yrityspalveluihin liittyvää neuvontaa;
5. hoitaa muut sille säädetyt tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen sille määräämät tehtävät. (Laki elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista 20.11.2009/897.)



TE-toimistojen asiakaspalvelu on jaettu kolmeen eri palvelulinjaan: työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämisspalvelut sekä tuetun työllistymisen palvelut. Palvelulinjojen tehtävät ovat seuraavat:

Työnvälitys- ja yrityspalvelut:

- neuvoja työnhakuun
- apua yritystoiminnan aloittamiseen
- tukea ammattitaidon ja osaamisen selvittämiseen.

Osaamisen kehittämisspalvelut:

- ammatinvalinta- ja uraohjausta
- ammatillista koulutusta
- palkkatuettua työtä
- valmennusta työhön ja koulutukseen.

Tuetun työllistymisen palvelut:

- työhönvalmentajan palveluja
- työkokeilua
- palkkatuettua työtä
- kuntouttavaa työtoimintaa.

TE-toimistojen työ- ja elinkeinopalvelujen tarjonnasta vastaavat 15 alueellista toimistoa, jotka ovat Uudenmaan, Varsinais-Suomen, Satakunnan, Hämeen, Pirkanmaan, Kaakkois-Suomen, Etelä-Savon, Pohjois-Savon, Pohjois-Karjalan, Keski-Suomen, Etelä-Pohjanmaan, Pohjanmaan, Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun, ja Lapin TE-toimisto. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Opinnäytetyöni toimeksiantaja, Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimisto, aloitti toimintansa 1.1.2013. Pohjanmaan TE-toimisto yhdisti Pohjanmaan ELY-keskuksen alueella toimivat Suupohjan, Vaasan, Pietarsaaren, Kokkolan ja Kaustisen TE-toimistot yhdeksi hallinnolliseksi kokonaisuudeksi.

TE-toimistolla on keskeinen rooli työvoimakoulutuksen toteuttamisessa. Koulutukseen haetaan TE-toimiston asiakuuden kautta. Opiskelijavalinnasta vastaa valintaryhmä, johon kuuluvat TE-toimiston asiantuntija sekä kouluttajan edustaja ja tilanteen mukaan muita osapuolia kuten työnantajia. TE-toimisto seuraa koulutuksen etenemistä sekä kerää opiskelijapalautteet. (Nieminen, Kumpula Nurmi & Vuorinen 2011.)

## 2.3 ELY-keskus

Osana valtion aluehallinnon uudistamista Suomeen perustettiin vuoden 2010 alusta 15 alueellista ELY-keskusta. Niiden yleishallinnollisesta ohjauksesta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

ELY-keskukset hoitavat valtionhallinnon alueellisia toimeenpano- ja kehittämistehtäviä. Ne edistävät hyvän elinympäristön ja yhdyskuntarakenteen kehittymistä ja tukevat kansalaisten hyvinvointia ja elinkeinoelämän kilpailukykyä maakunnissa. ELY-keskuksen tehtäviä ovat:

- Yritysten neuvonta-, rahoitus- ja kehittämispalvelut, työllisyysperusteiset tuet ja työvoimakoulutus, maatalo- ja kalatalousasiat, maahanmuuttoasiat ja EU-rakennerahastohankkeet
- Ympäristönsuojelu, alueiden käytön ja rakentamisen ohjaus, luonnonsuojelu, ympäristön tilan seuranta, vesivarojen käyttö ja hoito
- Maanteiden kunnossapito-, tiehankkeet, liikenteen lupa-asiat, liikenneturvallisuus, joukkoliikenne ja saaristoliikenne
- Ammatillinen koulutus, kirjasto-, liikunta- opetus- ja nuorisotoimen tehtävät
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset ohjaavat ja valvovat työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimistojen) toimintaa. Lisäksi ne valvovat yleistä etua ympäristö- ja vesiasioissa. (Valtiolle.fi.)

ELY-keskuksien yksi tehtäväalue on työvoimakoulutukset. ELY-keskukset vastaavat yhdessä TE-toimistojen kanssa työvoimakoulutusten suunnittelusta, hankin-

nasta, seurannasta ja koulutukseen liittyvästä tiedotus- ja kehittämistoiminnasta.  
(Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2015.)

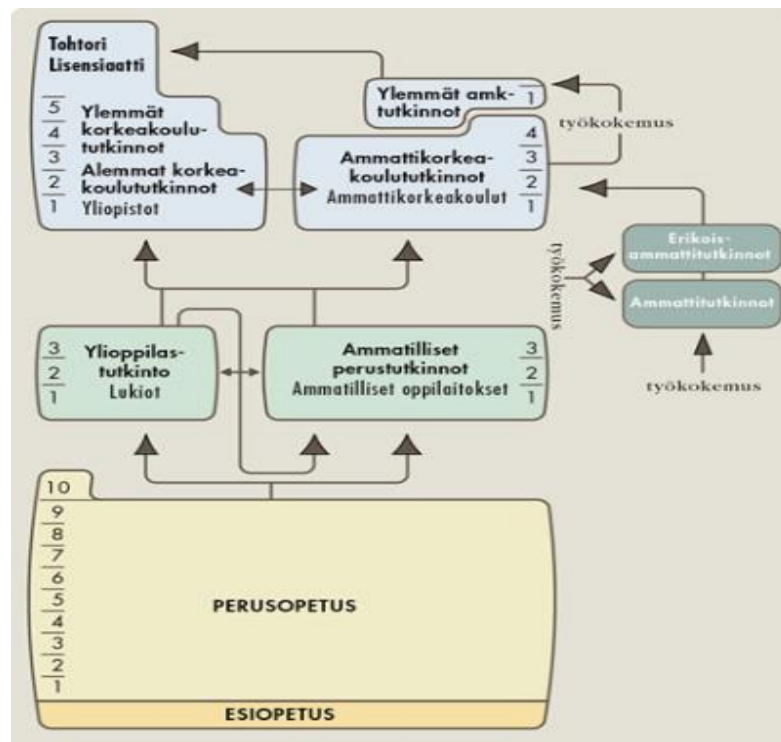
### 3 AMMATILLINEN KOULUTUS

Ammatillisen koulutuksen voi Suomessa suorittaa nuorten ammatillisissa oppilaitoksissa sekä aikuiskoulutusta antavissa oppilaitoksissa, ja myös ammattikorkeakoulussa annetaan ammatillista korkea asteen koulutusta. Tässä tutkimuksessa keskitytään ainoastaan aikuisten ammatillisten koulutukseen.

#### 3.1 Suomen koulutusjärjestelmä

Suomessa koulutusjärjestelmä ryhmitellään eritasoisiin koulutusasteisiin. Pääsääntöisesti ylemmän asteen koulutuksessa voi opiskella vain alemman asteen opinnot suorittanut henkilö. Lainsäädännössä määritellään tavoitteet eri koulutus-tasoille. Lainsäädännön tavoitteiden lisäksi viranomaissääteilyyn kuuluvat opetus-suunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteiden määrittely, koulutuksen järjestämis-luvat ja toimiluvat sekä ulkoinen arviointi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015a.)

Seuraavassa kuviossa (KUVIO 1.) esitellään suomalainen koulutusjärjestelmä.



KUVIO 1. Suomen koulutusjärjestelmä. (Opetushallitus 2015a.)

Suomen koulutusjärjestelmä koostuu yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta (peruskoulu), jota ennen kaikkien kuusi vuotta täyttäneiden lasten on osallistuttava kouluvalmiuksia parantavaan esiopetukseen. Peruskoulun jälkeinen koulutus sisältää nuorille yleensä joko lukiokoulutuksen ja/tai ammatillisen peruskoulutuksen. Lukion tai ammatillisen peruskoulutuksen jälkeen on mahdollista jatkaa opintoja korkea-asteella eli yliopistoissa tai ammattikorkeakouluissa. Toinen vaihtoehto on siirtyä työelämään ja hankkia ammatillista lisäkoulutusta näyttötutkintoina suorittamalla aikuiskoulutuksena joko ammatti- tai erikoisammattitutkinto. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015a.)

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneella nuorella on alan perusammattitaito ja työelämässä tarvittava alan ammatillinen pätevyys. Tutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa ja opiskeluaika kolme vuotta. 1.8.2015 alkaen osaamispisteet korvaavat opintoviikot. Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa myös näyttötutkintona aikuiskoulutuksessa, jolloin opiskeluaika on n. 1–2 vuotta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat ammatillista lisäkoulutusta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintoina ja tutkintoihin järjestetään valmistavaa koulutusta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoilla ei ole muodollista tutkinnon laajuutta ja opiskeluaikakin vaihtelee huomattavasti henkilön osaamisen mukaan. Ammatilliset perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa myös oppisopimuksella.

### **3.2 Aikuiskoulutus ja näyttötutkintojärjestelmä**

Aikuiskoulutus on aikuisille suunniteltua ja järjestettyä koulutusta, joka voi olla

- opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa omaehtoista koulutusta
- työvoimahallinnon rahoittamaa työvoimakoulutusta
- muuta joko työnantajan tai opiskelijan itse kustantamaa henkilöstökoulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015b.)

Aikuisille tarkoitettua ammatillista koulutusta järjestävät erilliset ammatilliset oppilaitokset. Oppilaitosten ylläpitäjiä ovat mm. kunnat ja kuntayhtymät, osakeyhtiöt ja säätiöt. Koulutusta voidaan järjestää yhteistyössä yritysten kanssa, kun on kyse

henkilöstön osaamistason nostamisesta eikä yritysten omalla vastuulla olevasta henkilöstökoulutuksesta. Ammatillista koulutusta järjestävistä oppilaitoksista ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset ja ammatilliset erikoisoppilaitokset ovat erikoistuneet nimenomaan aikuisille järjestettävään ammatilliseen koulutukseen. Ne järjestävät pääosin opetushallinnon rahoittamaa ammatillista lisä- ja peruskoulutusta sekä yritysten hankkimana henkilöstökoulutuksena ja työhallinnon hankkimana työvoimapolitiittisena koulutuksena. Lisäksi ne järjestävät lisäkoulutusta lyhytkursseina ja pidempinä koulutusjaksoina. Ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset tarjoavat konsultointiapua, yritysten ja organisaatioiden kehittämissuunnitelmia ja apua kansainvälisten yhteyksien löytämisessä. Aikuiskoulutusta järjestävät oppilaitokset ja korkeakoulut. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015c.)

Tutkintotavoitteisessa aikuiskoulutuksessa opinnot johtavat samoihin tutkintoihin kuin vastaavassa nuorten koulutuksessa. Opiskelu voi toteutua työssä, työn ohessa tai vapaa-ajalla. Koulutusta järjestetään myös monimuotokoulutuksena, jolloin voidaan joustavasti huomioida mm. työssäkäyntimahdollisuudet. Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa ns. omaehtoista koulutusta valtionosuusrahoituksella, joka myönnetään vuosittain koulutuksen järjestämisluvan omaaville koulutuksen järjestäjille. Oppisopimuskoulutuksessa opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää valtionosuusrahoitusta oppisopimustoimistoille, jotka tällä rahoituksella hankkivat koulutusta koulutuksen järjestäjiltä. Työvoimahallinto rahoittaa työvoimakoulutusta, jossa ELY-keskukset kilpailuttavat hankittavat koulutukset ja hankkivat ne yhdessä TE-toimiston kanssa koulutuksen järjestäjiltä.

Tutkintoon johtava ammatillinen aikuiskoulutus toteutetaan näyttötutkintojärjestelmän mukaisesti. Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita ovat:

1. kolmikantayhteistyö: työnantajatahojen, työntekijätahojen ja opettajien tiivis yhteistyö tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa, koulutustoimikunnissa, tutkintotoimikunnissa sekä näyttötutkintoja suunniteltaessa, järjestettäessä ja arvioitaessa
2. tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta
3. tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa
4. henkilökohtaistaminen. (Näyttötutkinto-opas 2012, 15.)

Näyttötutkintojärjestelmä tarjoaa aikuisväestölle joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan tai työtehtävien vaihtuessa pätevyitä myös uuteen ammattiin. Järjestelmän etuna on erityisesti se, että henkilön ammatillinen osaaminen voidaan sen avulla kansallisesti ja laadullisesti tunnustaa riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta. Näyttötutkintojärjestelmässä tunnustetaan eri tavoilla hankittu osaaminen. Näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa myös ammatillisena peruskoulutuksena. Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla näyttötutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito työpaikoilla työtehtävissä.

*Ammatillisessa perustutkinnossa* osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot. Perustutkintojen nimellisaika on 120 opintoviikkoa. Ammatilliset perustutkinnot voi suorittaa myös ammatillisena peruskoulutuksena.

*Ammattitutkinnossa* osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito. Ammattitutkintojen perusteissa ammattitaitovaatimukset on määritelty tasollisesti siten, että henkilö, jolla on alan peruskoulutus tai sitä vastaavat tiedot ja taidot sekä lisäksi täydentäviä sekä syventäviä opintoja ja noin kolmen vuoden työkokemus, pystyy todennäköisesti suoriutumaan ko. ammattitutkinnosta.

*Erikoisammattitutkinnossa* osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Erikoisammattitutkintojen perusteissa ammattitaitovaatimukset on määritelty tasollisesti siten, että henkilö, jolla on alan peruskoulutus tai sitä vastaavat tiedot ja taidot sekä lisäksi täydentäviä sekä syventäviä opintoja ja noin viiden vuoden työkokemus, pystyy todennäköisesti suoriutumaan ko. erikoisammattitutkinnosta. (Näyttötutkinto-opas 2012, 15–18.)

### 3.2.1 Työvoimakoulutus

Työ- ja elinkeinoviranomainen kartoittaa alueellisesti koulutustarpeita ja tarjoaa alueen asiakkaille julkisia työvoimakoulutuspalveluita. Palvelut hankitaan koulutuksen järjestäjiltä valtion talousarviossa palvelujen hankkimista varten osoitetulla

määrärahalla. Määräraha vaihtelee vuosittain alueiden tarpeiden mukaisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 5.)

Hankittavat koulutukset voidaan toteuttaa hyvin erilaisilla sopimusmenettelyillä ja erisuuruisina kokonaisuuksina. Sopimukset voidaan laatia tiettyjen henkilöiden tarpeisiin yksittäisinä opiskelijapaikkoina, tietyille kohderyhmille suunnattuina erillisinä koulutusohjelmina opiskelijaryhmille, (yhden tai useamman koulutusalan) kapasiteettihankintoina tai yhteishankintoina. Myös lupatyypistä tai muutosturvan toimintamalliin liittyvää koulutusta voidaan toteuttaa työvoimakoulutuksena. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 8.)

*Rintamakoulutuksella* tarkoitetaan koulutusta, jossa kaikki opiskelijat aloittavat ja päättävät koulutuksen yhtä aikaa ja noudattavat koulutuksen aikana lähtökohtaisesti samaa opetusohjelmaa. Rintamakoulutus on työvoimakoulutuksen yleisin toteutustapa. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 8.)

*Non stop -koulutuksella* tarkoittaa tietylle ammattialalle suuntautuvaa koulutusta, johon voi hakea jatkuvasti. Opiskelijavalinta tapahtuu joko yksitellen tai ryhminä tietyin ajanjaksoin. Jokaisella opiskelijalla on oma henkilökohtainen opiskeluohjelmaa ja hän suorittaa vain ne opinnot, jotka hän tarvitsee. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 8.)

*Kapasiteettihankinta* tarkoittaa yhtä tai useampaa koulutusta tai kokonaista koulutusalaan esimerkiksi sosiaali- ja terveysalaa koskevaa laajaa opiskelijatyöpäivien määrää tai koulutuskokonaisuuksien sopimuspakettia. Sopimuspaketti voi sisältää esimerkiksi kaikki koulutusalan perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Kapasiteettihankintaan kootaan yhdeltä koulutuspalvelujen tuottajalta tai useamman palvelun tuottajan yhteenliittymältä tehdyt koulutushankinnat. Koulutukset voivat olla sekä rintama- että non stop -koulutuksena toteutettavia. Koulutus toteutetaan henkilökohtaisen opiskeluohjelman perusteella, jonka mukaan myös opiskelijapäivien käyttö lasketaan ja maksetaan toteutuman mukaisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 10.)



*Yhteishankinta* tarkoittaa työvoimakoulutusta, jota hankintaan yhdessä yhden tai usean työnantajan kanssa. Työnantajat maksavat osan koulutuksesta koulutuksenjärjestäjille. Yhteishankintakoulutus tulee kysymykseen, kun yritys rekrytoi uutta henkilöstöä tai kouluttaa olemassa olevaa henkilöstöä uusiin tehtäviin. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 10–11.)

*Yksittäinen opiskelijapaikka* tarkoittaa, kun hankitaan tutkintoon tai sellaisen osaan johtavaa tai muutoin ammattitaitoa lisäävää lyhyt- tai pidempikestoista koulutusta. Opiskelija opiskelee koulutusjärjestäjän muun ryhmän mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 8–9.)

*Lupatyypinen koulutus* tarkoittaa työvoimakoulutuksena hankittavaa pätevyyskoulutusta, jota hankitaan yksittäisille opiskelijoille tai opiskelijaryhmille. Tyypillisiä lupakoulutuksia ovat esimerkiksi ensiapukortit, tulityökortit, työturvakortit tai hygieniapassi. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 9.)

*Työvoimakoulutus muutosturvan yhteydessä* tarkoittaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen henkilöiden uudelleen koulutusta. Sen tarkoituksena on tukea irtisanottavien henkilöiden uudelleen sijoittumista vapaille työmarkkinoille. Koulutushankinnat voidaan toteuttaa yksittäisinä opiskelijapaikkoina, erillisinä opiskelijakohderyhmälle räätälöityinä koulutusohjelminä. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta 2012, 11–12.)

### **3.2.2 Oppisopimuskoulutus**

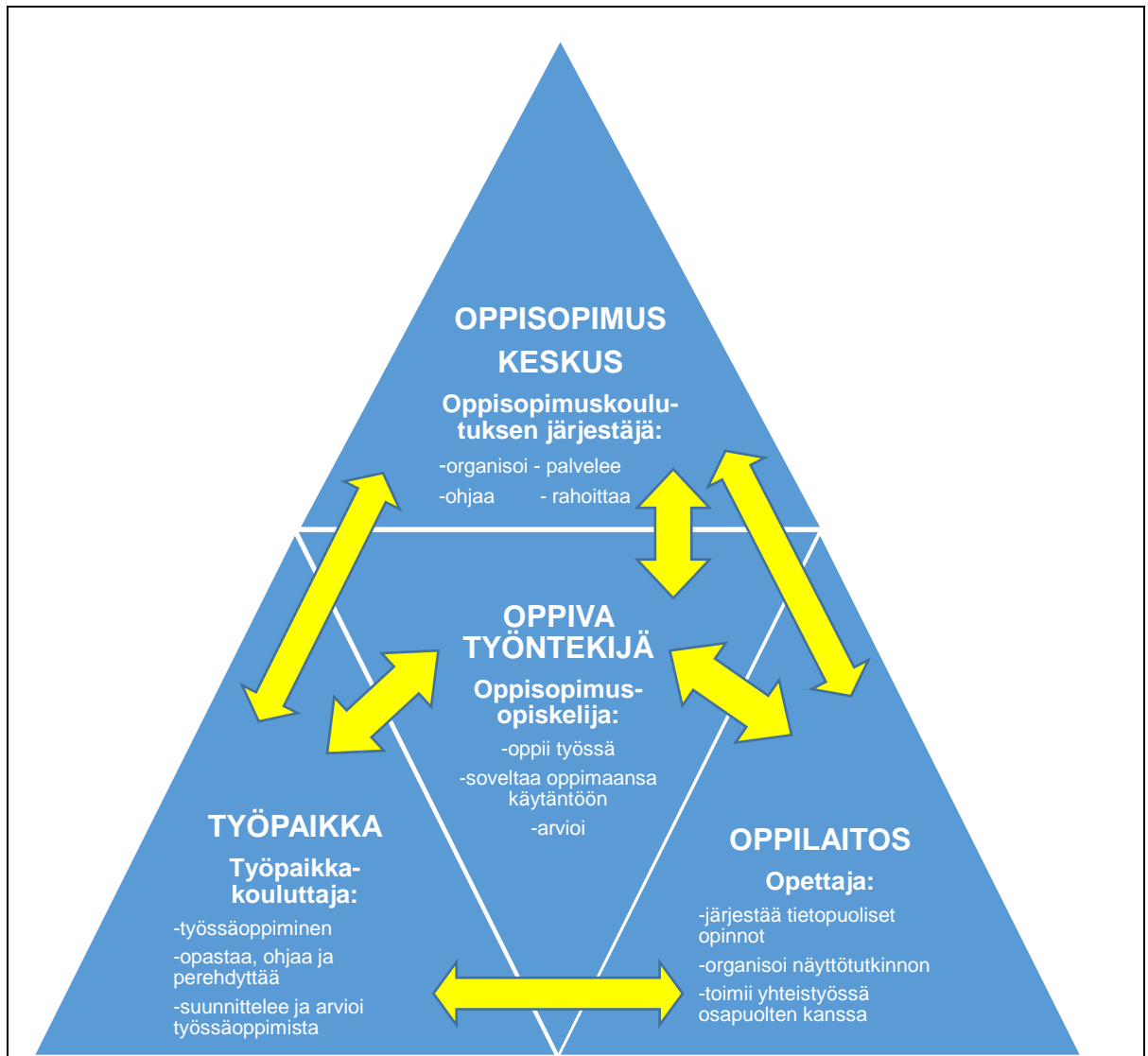
Oppisopimuskoulutus on työsuhteessa työpaikoilla tapahtuvaa ammatillista koulutusta, jota täydennetään ammattioppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa järjestettävillä tietopuolisilla lähijaksoilla. Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella pääasiassa samoihin ammatillisiin perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Myös yrittäjillä on mahdollisuus kouluttautua oppisopimuksella. Käytännössä tutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksessa tapahtuu aina näyttötutkintojärjestelmän periaatteiden mukaisesti.

Oppisopimuskoulutuksessa perustutkintoon valmistava koulutus kestää 2–4 vuotta ja ammatti- ja erikoisammattitutkinnon valmistavan koulutuksen kesto on 4–12 kuukautta. Oppisopimuskoulutukseen kuuluu henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa opiskelijan aikaisempi työkokemus ja koulutus otetaan huomioon. Opiskelija hankkii oppisopimustyöpaikan itse ottamalla yhteyttä työnantajiin. (Oppisopimus 2015.)

Oppisopimuskoulutuksesta noin 70–80 prosenttia tapahtuu työpaikalla, jossa koulutuksesta huolehtii opiskelijan vastuullinen työpaikkakouluttaja. Työpaikalla annettavaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla, joista vastaavat pääosin ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Näyttötutkintojen suorittamisesta vastaa tutkintojen järjestämisluvan omaava koulutuksen järjestäjä. Järjestämisluvat myöntävät alakohtaiset kolmekantaiset tutkintotoimikunnat.

Alueelliset oppisopimuskeskukset tai oppisopimustoimistot vastaavat oppisopimuksen tekemisestä sekä koulutuksen suunnittelusta. Oppisopimusviranomaisen on myös varmistettava, että työpaikka soveltuu tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen ja suunnitellun tutkinnon suorittamiseen, koska suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutusta toki voidaan järjestää myös oman työpaikan tai oppilaitoksen ulkopuolella, mutta tällöin sopivan työssä oppimispaikan löytäminen on usein haastavaa. (Opetushallitus 2015b.)

Seuraavassa kuviossa (KUVIO 2.) esitellään oppisopimusjärjestelmää, jossa on mukana oppisopimuskeskus, oppilaitos, työpaikka sekä oppiva työntekijä.



KUVIO 2. Oppisopimusjärjestelmä. (Mukaillen Hoivala 2002.)

Oppisopimuskoulutus on työpaikan, oppisopimuskeskuksen ja tietopuolista koulutusta antavan oppilaitoksen yhteispeliä, jonka tarkoituksena on saada opiskelijasta työpaikalle uusi työntekijä ja työyhteisön jäsen. Presidentti Sauli Niinistö toteaa oppisopimusopiskelijan työyhteisöön integroitumisesta *Osaaja-lehdessä* seuraavaa:

Mielestäni oppisopimuksessa ei ole korostettu riittävästi sitä, että opiskelija on osa työyhteisöä. Uskon myös, että oppisopimuslaisen on helppo tulla uuteen työyhteisöön, kun vanhemmat työtoverit ottavat nuoren siipiensä suojaan. Vanhemmalle työntekijälle tulee helposti sellainen olo, että minäkin voin antaa jotain tuolle ammattia vasta opiskelevalle nuorelle. Tilanteessa, jossa nuori valmistuu liian erillään työstä sekä työyhteisöstä ja hakeutuu työelämäänsä vasta sen jälkeen, on sopeutuminen varmasti ihan erilaista ja kynnys korkeampi. Oppisopimuksessa opiskelijan on helpompi asennoitua niin, että vanhemmat työntekijät ohjaavat häntä. (Vuorinen 2014, 5.)

Oppisopimuskoulutukseen liittyviä oikeuksia ja velvoitteita ovat:

- oppisopimukseen liittyvä tietopuolinen koulutus on maksutonta
- oppisopimuskeskus tai -toimisto maksaa työnantajalle koulutuskorvausta työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin
- opiskelijalle maksetaan vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa
- työpaikalla nimetään vastuullinen kouluttaja, joka vastaa käytännössä opiskelijan työssä oppimisen ohjauksesta ja kouluttamisesta työtehtäviin
- työnantajan tulee huolehtia siitä, että opiskelija voi osallistua tietopuoliseen opetukseen henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti
- koulutuksen päättyessä työnantaja antaa todistuksen, joka sisältää arvion opiskelijan työssä oppimisesta. (Oppisopimus.net 2015)

Oppisopimuskoulutus edellyttää voimassa olevaa työsuhdetta. Tutkintoa tavoitteleva työntekijä, hänen työnantajansa ja oppisopimustoimiston edustaja jotka yhdessä solmivat oppisopimuksen.

## 4 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO NÄYTTÖTUTKINTONA

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon näyttötutkintoja on aikuisten mahdollista suorittaa. Tutkinto toteutetaan opetushallituksen vahvistamien näyttötutkinnon perusteiden mukaisesti.

### 4.1 Koulutuksen rakenne

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto on laaja-alainen tutkinto. Se koostuu viidestä tutkinnon osasta. Kaikille pakolliset kolme tutkinnon osaa ovat kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito sekä kuntoutumisen tukeminen. Neljäntenä tutkinnon osana ovat osaamisalaopinnot, joita on tarjolla kaiken kaikkiaan yhdeksän erilaista. Opiskelija valitsee itselleen yhden osaamisalan, johon hän erikoistuu. Osaamisala antaa lähihoitajalle syventävää osaamista hoidon ja hoivan eri alueille. Viides tutkinnon osa on pakollinen valinnainen tutkinnon osa, joka voi olla esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan tai jonkin muun alan tutkinnon osa. Kukin oppilaitos määrittelee itse vaihtoehdot, joista kyseinen tutkinnon osa valitaan. Lisäksi tutkintoon voi liittää ammatillista osaamista yksilöllisesti syventävän ja perustutkintoa laajentavan tutkinnon osan. Osana voi olla yritystoiminta, tutkinnon osa jostain ammatillisesta tutkinnoista (ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot), sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon jokin muu osaamisala tai kipsaaminen ja erilaisten tuentatekniikoiden käyttö immobilisaatiohoidoissa. (Nieminen ym. 2011, 28.)

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa. Koulutuksen kesto on näyttötutkinnon valmistavassa koulutuksessa yleensä 1,5–2 vuotta ja oppisopimuskoulutuksessa 2–3 vuotta. Tutkinto on mahdollista suorittaa myös suoraan näytöillä, jos aikaisempi osaaminen on riittävää. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suuntautumisvaihtoehtoja ovat:

- asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelma
- ensihoidon koulutusohjelma

- kuntoutuksen koulutusohjelma
- lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma
- mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelma
- sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma
- suu- ja hammashoidon koulutusohjelma
- vammaistyön koulutusohjelma
- vanhustyön koulutusohjelma. (Opetushallitus 2010, 8-13.)

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneen lähihoitajan työ sisältää hoito- ja hoivatyötä, kasvatusta, kuntoutusta ja asiakaspalvelutehtäviä. Lähihoitajan työpaikkana voi olla esimerkiksi asiakkaan koti, sairaala, terveyskeskus, päiväkot, hoitolaitos, hammaslääkäriasema tai ambulanssi. Lähihoitajat voivat toimia myös itsenäisinä ammatinharjoittajina tai työskennellä ulkomailla. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 4 §:n mukaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinto antaa jatko-opintokelpoisuuden yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin.

## **4.2 Näyttötutkintokoulutuksen tavoitteet**

Koulutuksen tavoitteet ovat seuraavat:

- pakolliset tutkinnon osat
- asiakaspalvelun ja tietohallinnan osaamisala
- ensihoidon osaamisala
- kuntoutuksen osaamisala
- lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisala
- mielenterveys- ja päihdetyön osaamisala
- sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisala
- suun terveydenhoidon osaamisala

- vammaistyön osaamisala
- vanhustyön osaamisala. (Opetushallitus 2010.)

### *Pakolliset tutkinnon osat*

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittanut lähihoitaja työskentelee ihmisten kanssa, heidän eri elämänvaiheissaan. Hän edistää toiminnallaan asiakkaiden terveyttä ja hyvinvointia, avustaa ja ohjaa asiakkaita ja potilaita, yksilöllisesti ja tasavertaisesti arjen eri tilanteissa. Hän ohjaa asiakasta ja potilasta toimintakyvyn ylläpitämisessä sekä terveellisissä elintavoissa, kuten ravitsemuksessa, liikunnassa sekä elämänhallinnassa.

Lähihoitaja hyödyntää työssään tutkintoon kuuluvaa sosiaali- ja terveysalan osaamista erilaisissa toimintaympäristöissä ja työskennellessään eri asiakkaiden/potilaiden ja heidän läheisten kanssa. Hänen laaja sosiaali- ja terveysalan osaamisensa mahdollistaa tarvittaessa myös joustavan siirtymisen alan erilaisiin työtehtäviin. Työssään hän hyödyntää valitsemansa koulutusohjelman tai osaamisalan tuottamaa erikoistuneempaa osaamista. Hän työskentelee suunnitelmallisesti ja joustavasti muuttuvissa tilanteissa sekä tekee valintoja ja päätöksiä luovasti. Lähihoitaja toimii työssään sosiaali- ja terveysalan arvoperustan mukaisesti, tunnistaa, käsittelee ja ratkaisee työssään eettisiä ongelmia ja noudattaa alansa ammattietiikkaa. Hän työskentelee vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti sekä toimii oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa mukaisesti.

Lähihoitajan on ylläpidettävä ammattitaitoaan seuraamalla alansa kehitystä, päivittämällä tietojaan sekä syventämällä ammatillista osaamistaan lisä- ja täydennyskoulutuksella tai hakeutumalla jatko-opintoihin. Lähihoitajan on hyvä huolehtia omasta työ- ja toimintakyvystään, työhyvinvoinnistaan ja ammattitaitonsa jatkuvasta kehittämisestä. (Opetushallitus 2010.)

### *Asiakaspalvelun ja tietohallinnan osaamisala*

Asiakaspalvelun ja tietohallinnan osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja tukee potilasta ja asiakasta yksilöllisesti ja asiakaslähtöisesti terveyden ja toimintakyvyn edistämisessä ja ylläpitämisessä. Hän tekee ajanvarauksia, kirjoittaa asiakirjoja ja huolehtii potilasasiakirjoihin liittyvistä tehtävistä, käyttää tieto- ja viestintätekniikkaa monipuolisesti sekä työskentelee vastaanottotyössä ja poliklinisessa hoitotyössä. Hän valmistele ja tekee hoitotoimenpiteitä ja tutkimuksia tai avustaa niissä. Hän ohjaa potilasta tai asiakasta tutkimuksiin ja toimenpiteisiin sekä toteuttaa jälkitarkkailua. Työpaikkoja ovat terveyskeskukset, sairaaloiden poliklinikat ja osastot, lääkäri- ja työterveysasemat sekä sosiaalihuollon työyksiköt. (Opetushallitus 2010.)

### *Ensihoidon osaamisala*

Ensihoidon osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja toimii ensihoitopalvelussa erilaisissa ympäristöissä ja hoitaa ensihoidon potilasta ambulanssissa ja päivystysvastaanotoilla. Hän työskentelee potilaan hoitoprosessissa poliklinikoilla ja perioperatiivisissa hoitoyksiköissä. Hän järjestää ensihoitopotilaalle ja hänen läheisilleen ja muille tapahtumassa mukana olleille psykososiaalista tukea, käyttää työssään hoitovälineitä ja terveydenhuollon laitteita sekä huolehtii niiden sekä ambulanssin päivittäisestä huollosta ja käyttökunnosta. Hän osaa kuljettaa ambulanssia. Työpaikkoja ovat sairaankuljetusyritykset tai pelastuslaitosten ensihoitopalveluyksiköt, sairaaloiden päivystyspoliklinikat tai terveyskeskusten päivystysvastaanotot sekä yliopistollisten sairaaloiden tai keskussairaaloiden leikkausosastot. (Opetushallitus 2010.)

### *Kuntoutuksen osaamisala*

Kuntoutuksen osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja ohjaa ja tukee voimavaroiltaan erilaisista ja eri-ikäisten kuntoutujien kuntoutumista sekä edistää kuntoutujan toimintakykyä, terveyttä ja hyvinvointia kuntouttavalla työotteella. Hän ohjaa kuntoutujaa päivittäisissä toiminnoissa ja hyödyntää erilaisia kommunikaatiomenetelmiä vuorovaikutuksessa ja viestinnässä. Hän ohjaa kuntoutujalle terveyttä edis-



tävää liikuntaa ja osaa soveltaa kuntoutusalan ammattihenkilöiden tekemiä toimintakyvyn mittauksia, tekee toimintakyky- ja suorituskkykytestejä lähihoitajan vastuualueella sekä ohjaa kuntoutujaa tarpeellisten liikkumisvälineiden ja PT- apuvälineiden käytössä ja hankinnassa. Työpaikkoja ovat kuntoutujan kotiympäristö, kotihoiton ja välimuotoisen asumisen ympäristöt, toiminta- ja työkeskukset, työpajat, palvelukeskukset, kylpylät, terveyskeskusten vuodeosastot ja kuntoutumisyksiköt sekä erilaiset kuntoutumiseen liittyvät kolmannen sektorin työpaikat. (Opetushallitus 2010.)

### *Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisala*

Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi eri-ikäisten lasten ja nuorten hoitoa ja kasvatusta erilaisissa työympäristöissä. Hän hallitsee myös sairaiden ja erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen. Hän toimii lapsilähtöisesti ja perhe-keskeisesti sekä ohjaa perheitä yhteiskunnan tarjoamien palveluiden ja tukitoimien hyödyntämisessä. Hän edistää lapsen ja nuoren terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta sekä tunnistaa näihin liittyviä uhkatekijöitä ja ehkäisee niiden syntymistä. Työpaikkoja ovat lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen sekä varhaiskasvatuksen toimintaympäristöt esim. päiväkodit, koulut, lastensuojelun yksiköt, lasten ja nuorten sairaalat sekä perhetyö. (Opetushallitus 2010.)

### *Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisala*

Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja edistää työssään mielenterveyttä ja päihteettömyyttä, hän osallistuu mielenterveys- ja päihdeongelmien ehkäisyyn sekä vahvistaa mielenterveys- ja päihdeasiakkaan asemaa. Hän suunnittelee, toteuttaa ja arvioi eri-ikäisten mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden ja potilaiden hoito- ja kuntoutusprosessia sekä arvioi mielenterveys- ja päihdeasiakkaan toimintakykyisyyttä, päivittäisistä toiminnoista selviytymistä sekä turvallisuuden ja avun tarvetta. Työpaikkoja ovat mielenterveys- ja päihdehuollon yksiköt joko julkisella tai yksityisellä sektorilla. (Opetushallitus 2010.)

### *Sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisala*

Sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja osaa työryhmän jäsenenä sekä itsenäisesti suunnitella, toteuttaa ja arvioida asiakkaan ja potilaan sairaanhoitoa, huolenpitoa ja kuntoutumista erilaisissa toimintaympäristöissä. Hän ohjaa potilasta tai asiakasta ravitsemuksessa, terveissä elintavoissa ja toimintakykyä edistävässä liikunnassa sekä toteuttaa lääkehoitoa. Työpaikkoja ovat terveyskeskukset, sairaalat, yksityinen terveydenhuolto, vanhainkodit, palvelukeskukset tai asiakkaan koti. (Opetushallitus 2010.)

### *Suun terveydenhoidon osaamisala*

Suun terveydenhoidon osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja toimii suun terveydenhuollon palvelujärjestelmässä hoitotiimin jäsenenä sekä ohjaa asiakkaita ja potilaita palvelujen käytössä. Hän huolehtii aseptisten toimintaperiaatteiden mukaan hoitoympäristön toimintavalmiudesta sekä välineiden huollosta. Hän osallistuu suun tutkimukseen, paikkaus- ja juurenhoitoon, hampaanpoistoon ja iensairauksien hoitoon hoitotiimin jäsenenä. Hän on mukana myös oikomishoidon, suukirurgian, protetiikan ja purentafysiologian hoitotoimenpiteisiin hoitotiimin tukemana. Työpaikkoja ovat julkiset ja yksityiset suun terveydenhuollon yksiköt. (Opetushallitus 2010.)

### *Vammaistyön osaamisala*

Vammaistyön osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi asiakaslähtöisesti eri-ikäisten, eri tavalla vammaisten ja eri kulttuureista tulevien asiakkaiden hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Hän kommunikoi erilaisten asiakkaiden kanssa ja käyttää tarvittaessa puhetta tukevia tai korvaavia kommunikaatiomenetelmiä. Hän myös käyttää vammaistyön apu-välineitä ja ohjaa asiakasta niiden turvallisessa käytössä. Työpaikkoja ovat erilaiset vammaistyön toimintaympäristöt. (Opetushallitus 2010.)

## *Vanhustyön osaamisala*

Vanhustyön osaamisalaan suuntautunut lähihoitaja ohjaa vanhuksia ja heidän läheisiään fyysisen ja psyykkisen terveyden edistämisessä, terveiden elintapojen omaksumisessa, käyttää kuntouttavia ja toimintakykyä edistäviä työmenetelmiä ja ottaa huomioon työturvallisuuden. Työpaikkoja ovat julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin, kotihoito, päivätoiminta, palvelutalot ja -keskukset, dementiayksiköt, vanhainkodit ja sairaalat. (Opetushallitus 2010.)

### **4.3 Lähihoitajakoulutusta koskeva lainsäädäntö**

Lainsäädännössä aloitteen tekee hallitus tai kansanedustaja, myös äänioikeutetut kansalaiset voivat tehdä eduskunnalle kansalaisaloitteen uuden lain säätämisestä. Lain laatiminen alkaa ministeriössä, jonka toimialaan asia kuuluu. Lain valmistelussa kuullaan myös asiantuntijoita ja eri tahojen näkemyksiä. Lakiesitystä käsitellään eduskunnassa sekä suuren istuntosalin täysistunnoissa että valiokunnissa. Lait hyväksytään, jos yli puolet äänestäneistä kansanedustajista kannattaa hyväksymistä. (Suomi.fi 2015.)

Jos työvoimaviranomainen hankkii työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta ja muita ammatillisen kehittymisen palveluita sekä edistää työttömien työllistymistä työllistämistuen avulla, sitä koskevat seuraavat lait:

- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012)
- Asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (1073/2012).

Jos koulutusta toteutetaan työvoimakoulutuksen lisäksi oppisopimuksena, joka edellyttää työpaikan, koulutusta ohjaa myös seuraava lainsäädäntö:

- Työsopimuslaki (55/2001)
- Työntekijän työaika, vuosilomaa, työturvallisuutta ja työntekijän muuta suojelua koskevat säännökset (esim. työturvallisuuslaki 738/2002)
- Alaa koskeva työehtosopimus.

Ammatillisesta aikuiskoulutusta edellä mainittujen lisäksi ohjaavat aina seuraavat lait:

- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998)
- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998)
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta (952/2011)
- Amatillinen peruskoulutus
- Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998)
- Asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta (811/1998)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta (951/2011)
- SORA-säännökset

SORA-säännökset ja määräykset ovat tulleet voimaan 1.1.2012, ja ne käsittelevät opiskeluun soveltumattomuuteen liittyviä ratkaisuja. SORA-säännöksiin liittyvät mm. opiskelijaksi ottamisen esteet, opiskeluoikeuden peruuttaminen ja palauttaminen sekä huumausainetestaukset. Ne ovat opetus- ja kulttuuriministeriön lainsäädäntöä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

#### **4.4 Koulutukseen liittyvät tuet ja etuudet**

Koulutukseen liittyviä tukia ja etuuksia voivat saada opiskelijat sekä työnantajat. Opiskelijat voivat saada tukea ja etuuksia koulutuksiin, työnantaja voi saada tukea ja etuuksia koulutukseen ja rekrytointiin.

##### **4.4.1 Opiskelijalle**

Työvoimakoulutuksen aikana opiskelija saa samaa etuutta kuin työttömänä ollessaan. Työttömän työttömyysetuuksia ovat:

- ansiopäiväraha, jonka myöntävät työttömyyskassat
- peruspäiväraha, jonka myöntää Kansaneläkelaitos
- työmarkkinatuki, jonka myöntää Kansaneläkelaitos.

Työttömyysetuuden voi myös saada korotettuna, mikäli opiskelija on sopinut asiasta TE-toimiston kanssa siitä suunnitelmassaan. TE-toimiston asiakas tekee yhdessä asiantuntijan kanssa suunnitelman, johon kirjataan työhaun tavoitteet ja tehtävät, joiden avulla asiakas pääsee tavoitteeseen. Korotusosan maksamisesta päättää työttömyysetuuden maksaja eli työttömyyskassa tai Kela. Opiskelija voi myös saada kulukorvauksen työvoimakoulutuksen aikana sekä korotettuna mikäli koulutus on hänen työssäkäyntialueensa ulkopuolella. (TE-palvelut 2015.)

Oppisopimuksen aikana opiskelija saa työehtosopimuksen mukaisen palkan. Maksuttoman tietopuolisen opetuksen ja koulutusajalta koulutuksen järjestäjä (oppisopimuskeskus tai -toimisto) voi maksaa päivärahaa sekä majoitus- ja matkakorvauksia. Opintososiaalisia etuja ei myönnetä, mikäli opiskelija saa palkkaa tai muita etuja teoriaopintojen aikana. (Oppisopimus.net 2015.)

#### **4.4.2 Työnantajalle**

Oppisopimuksen aikana oppisopimuskoulutuksen järjestäjä (oppisopimuskeskus tai -toimisto) maksaa työnantajalle koulutuskorvausta työssäoppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin. Koulutuskorvauksen määrä riippuu koulutusalaista ja tietopuolisen koulutuksen hinnasta. Työttömien oppisopimuskoulutuksesta työhallinto voi maksaa työnantajalle lisäksi palkkatukea. (Oppisopimus.net 2015.)

Työnantaja voi hakea TE-toimiston myöntämää palkkatukea työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Palkkatuki on aina harkinnanvarainen, ja perustuu työttömän työnhakijan tarpeisiin. TE-toimisto arvioi, kuinka hyvin palkkatuettu työ parantaa työttömän ammatillista osaamista ja työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea voidaan myöntää toistaiseksi voimassa olevaan ja määräaikaiseen työsuhteeseen sekä oppisopimuskoulutukseen. Työvoimakoulutusta voi seurata palkkatuettu työ tai tuettuun työjaksoon voi sisältyä työvoimakoulutusta.

Palkkatukea voivat saada:

- yritykset
- muut yhteisöt, kuten yhdistykset, säätiöt ja seurakunnat
- kunnat ja kuntayhtymät
- kotitaloudet.

Valtion virastolle tai laitokselle ei myönnetä palkkatukea, mutta sille voidaan osoittaa työllisyysmäärärahaa työttömän työnhakijan palkkaamiseen. Palkkatuen määrä perustuu työttömyyden keston. 1.1.2015 alkaen palkkatuki on 30 %, 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista. Jos tuki myönnetään työttömän vamman tai sairauden perusteella, sen määrä on koko koulutuksen ajalta 50 % palkkauskustannuksista.

Oppisopimuskoulutukseen palkkatukea voidaan myöntää koko koulutuksen ajaksi. Työnantajan on maksettava työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa työntekijälle. Palkkatukea haetaan TE-toimistolta hyvissä ajoin ennen suunniteltua työn aloittamista. Palkkatuen maksatusta haetaan jälkikäteen ELY- keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksesta. (KEHA-keskus 2015.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli selvittää TE-toimiston järjestämän lähihoitajan osatutkintokoulutuksen loppuun saattaminen oppisopimuksen kautta. Tässä opinnäytetyössä käsiteltäviä kysymyksiä on useita ja ne nivELYvät toisiinsa monella tapaa.

- Millaiset ovat yhteisöjen tarpeet lähihoitajien koulutukseen?
- Miten lähihoitajien työvoima-/oppisopimuskoulutus sekä palkkatuen käyttö vastaa yritysten tarpeisiin?
- Miten lähihoitajien työvoima-/oppisopimuskoulutusta sekä palkkatukea voidaan kehittää edelleen?

Opinnäytetyön tavoiteasettelun mukaiset kysymykset voidaan kuitenkin jakaa ja rajata kolmeksi edellä mainituksi pääkohdaksi.

### 5.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Opinnäytetyön laatimisessa on käytetty empiiristä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on tutkimusta, jonka avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja se edellyttää riittävän suurta otosta. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. (Heikkilä 2004, 16.)

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Reliaabelius eli luotettavuus tarkoittaa mittaustulosten toistuvuutta ja sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius eli pätevyys tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Mittarit tai menetelmät eivät aina vastaa sitä, mitä tutkija on kuvitellut tutkivansa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 216.)

Validius tarkoittaa myös systemaattisen virheen välttämistä. Tutkimuksen tutkijan on tärkeää asettaa täsmällisiä tavoitteita tutkimukselleen. Tutkimuslomakkeen

kysymykset sekä perusjoukon valinta täytyy myös suunnitella huolellisesti. Korkeampi otoksen saaminen tai vastausprosentti edesauttavat validin tutkimuksen toteutumista. Reliabiliteetillä tarkoitetaan myös tulosten tarkkuutta. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumavaraaisia. Tutkijan on oltava koko ajan tarkka ja kriittinen, koska virheitä voi sattua koko tutkimuksen ajan. Mikäli otoskoko on pieni, tulokset voivat olla sattumavaraaisia. (Heikkilä 2004, 30)

Opinnäytetyön teoreettisena pohjatietona on käytetty Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan osaamisselvitystä, lainsäädäntöä sekä opetushallituksen ja työvoimahallinnon määräyksiä ja ohjeita. Kyselyn rakenne oli seuraava:

- Vastaajien taustatiedot (kysymykset 1–4)
- Millaiset ovat yhteisöjen tarpeet lähihoitajien koulutukseen (kysymykset 5–9)
- Miten lähihoitajien työvoima-/oppisopimuskoulutus sekä palkkatuen käyttö vastaa yritysten tarpeisiin (kysymykset 10–24)
- Miten lähihoitajien työvoima-/oppisopimuskoulutusta sekä palkkatukea voidaan kehittää edelleen (kysymykset 25–28)
- Vapaat kommentit (kysymykset 29–32).

Empiirisen tutkimuksen syventävät tiedot on kerätty kyselyllä, johon sisällytettiin opinnäytetyön tavoiteasettelun mukaiset kysymykset ja niitä täydennettiin taustatiedoilla ja avoimilla kysymyksillä

## 5.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen ja kyselyn kohderyhmäksi oli määritelty Keski-Pohjanmaan sosiaalialan työnantajat. Sosiaali- ja terveysalan työnantajat olivat eri sektoreilta, kuten lapset, nuoret, vammaiset, vanhusten hoito ja huolenpito. Tutkimuskysely lähetettiin sähköpostitse 50 henkilölle. Kysely toteutettiin 10.3.–25.3.2015 välisenä aikana. Kysely oli jaettu viiteen eri osioon, kysymyksiä oli 32 kappaletta. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä sekä vapaamuotoisiakysymyksiä. Tutkimukseen vastasi 13



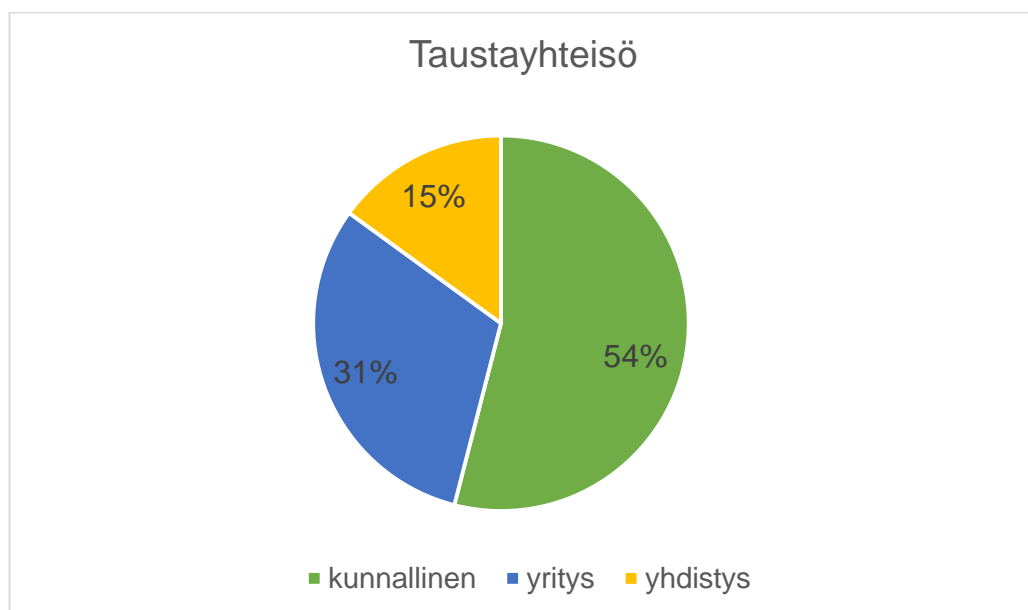
työyhteisön edustajaa ja vastausprosentiksi muodostui 26 %, jota voidaan pitää riittävänä tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta, koska vastaajajoukko edusti kattavasti kohderyhmää. (Hirsjärvi ym. 2005, 169.)

### 5.3 Tulokset

Seuraavaksi on esitetty kyselytutkimuksen tulokset ja analysoitu vastauksia. Kysymyslomake on tutkimuksen liitteenä 2. Liitteenä 1 on saatekirje vastaajille.

#### 5.3.1 Vastaajien taustatiedot

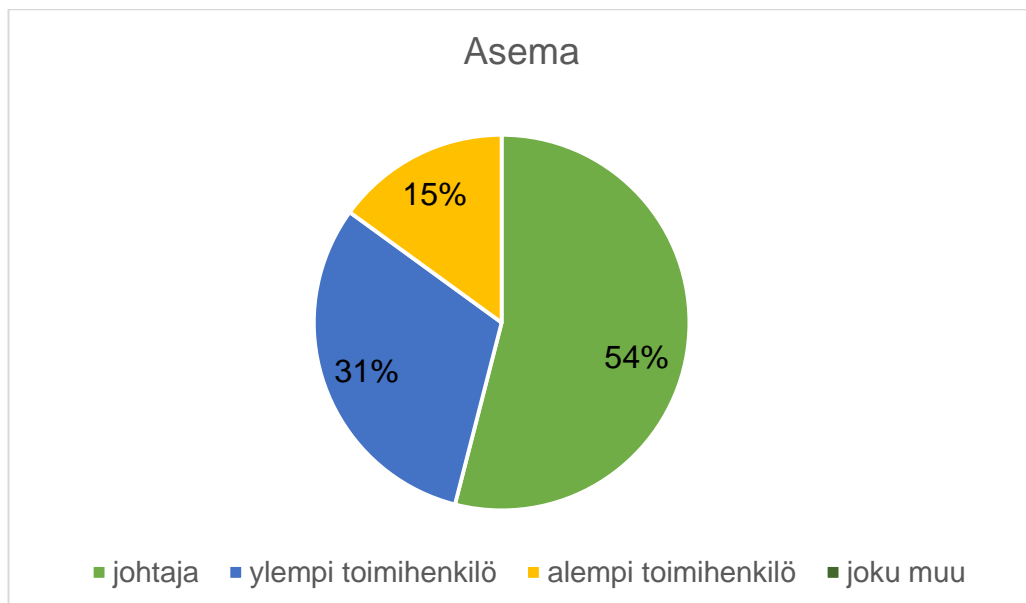
Kyselyn alussa ensimmäisessä osiossa pyydettiin taustatietoja. Kysymykset 1–4 liittyivät vastaajien profiiliin eli taustayhteisöön, asemaan yhteisössä sekä sukupuoleen ja ikään. Alla olevissa kuviossa on esitetty vastaajien taustatiedot.



KUVIO 3. Vastaajien taustayhteisö.

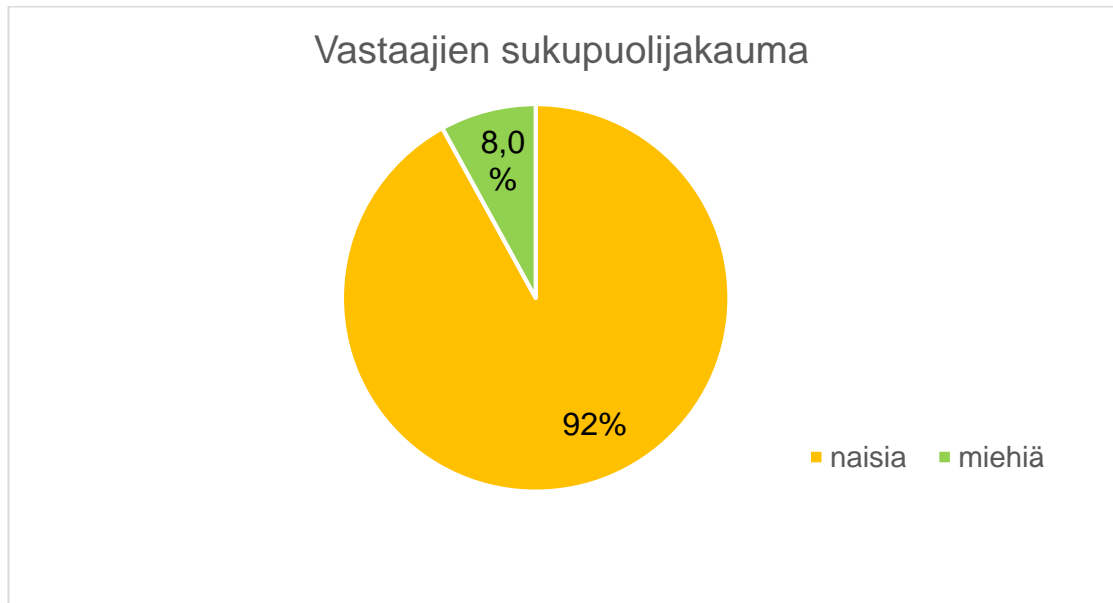
Taustayhteisöjen vastaajista 54 % olivat työssä kunnallisen työnantajien palveluksessa, yrityksen palveluksessa oli 31 % ja yhdistyksen palveluksessa oli 15 %. Tässä tutkimuksessa yli puolet olivat siten työssä kunnallisessa palveluksessa,

toiseksi tulivat yrityksen palveluksessa olevat sekä viimeisenä yhdistyksen palveluksessa olevat. Sosiaali- ja terveysalalla kunta on tyypillisesti suuri työnantaja.



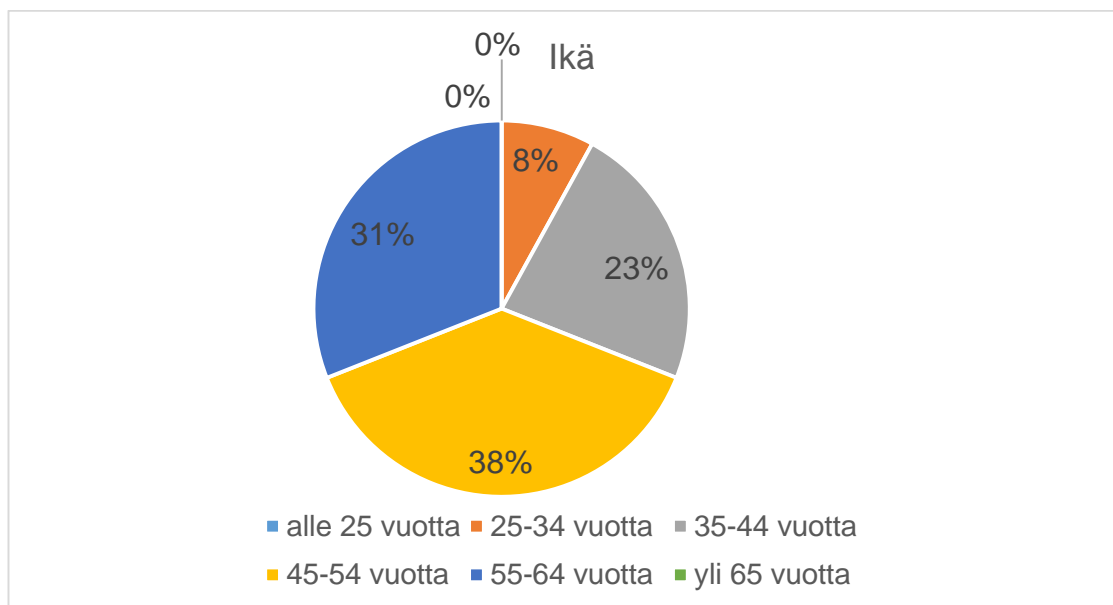
KUVIO 4. Vastaajien asema työyhteisössä.

Vastaajien asema työyhteisössä oli seuraava: johtavassa asemassa 54 %, ylempiä toimihenkilöitä 31 % ja alempia toimihenkilöitä oli 15 %. Vastaajista yli puolet olivat johtavassa asemassa, seuraavaksi tulivat ylemmät toimihenkilöt ja viimeiseksi olivat alemmat toimihenkilöt. Taustayhteisöstä riippuen vastaajan asema yhteisössä voi vaihdella suuresti.



KUVIO 5. Vastaajien sukupuolijakauma.

Vastaajista naisia oli 92 % ja miehiä 8 %. Sosiaali- ja terveysala on tunnetusti naisvaltainen ala niin kuin tässäkin kyselyssä näkyy.



KUVIO 6. Vastaajien ikäjakauma.

Vastaajia eniten oli ikäluokassa 45–54 -vuotiaat (38 %), seuraavaksi eniten ikäluokassa 55–64 -vuotiaat (31 %) ja kolmanneksi eniten ikäluokassa 35–44 -vuotiaat (23 %). Ikäluokasta 25–34 -vuotiaat vastaajia oli ainoastaan 8 % ja ikäluokista alle

25 -vuotiaat ja yli 65 -vuotiaat vastaajia ei ollut ollenkaan. Vastaajista lähes 70 % oli yli 45 vuotiaita, joka on normaali ikärakenne sosiaali- ja terveysalalla.

### 5.3.2 Yritysten tarpeista lähihoitajakoulutukseen

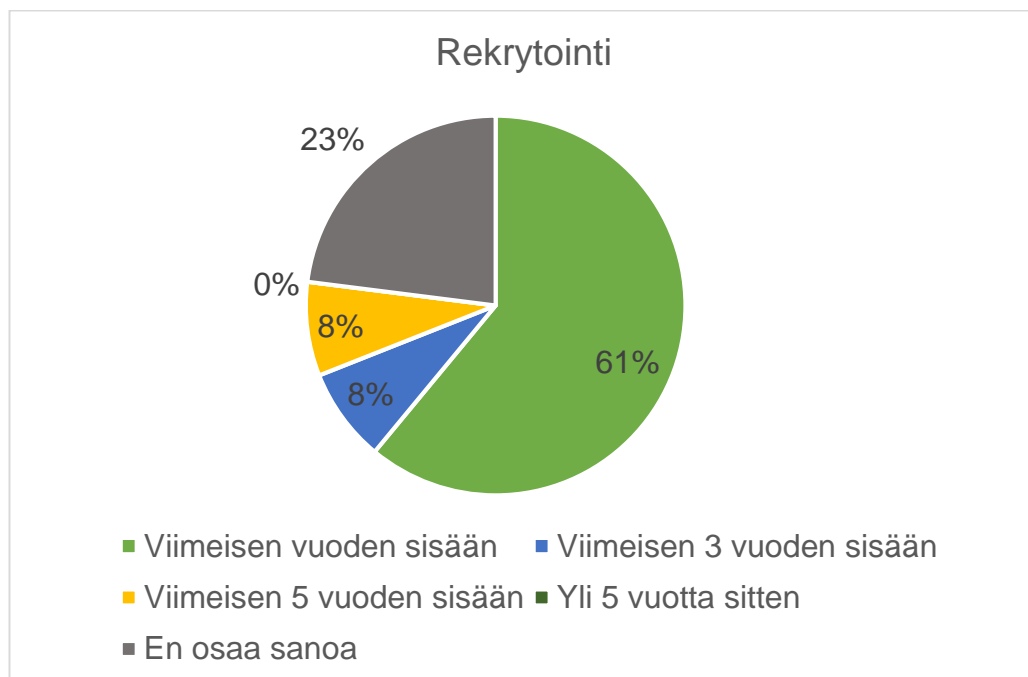
Toisessa osiossa kysymyksillä 5–9 kartoitettiin lähihoitajien työnkuvaa sekä rekrytointitarpeita työyhteisössä. Kysymyksessä 5 pyydettiin vastaamaan, missä seuraavissa työtehtävissä lähihoitajat työskentelevät yhteisössä. Vaihtoehdot olivat seuraavat: asiakaspalvelussa/ tietohallinnossa työskenteli, ensihoidossa, kuntoutuksessa, lasten ja nuorten hoidossa ja kasvatuksessa, mielenterveys- ja päihdetyössä, sairaanhoidon ja huolenpidossa, suu- ja hammashoidossa, vammaistyössä tai vanhustyössä.



KUVIO 7. Vastaajien yhteisöissä työskentelevien lähihoitajien työtehtävät.

Vastaajien mukaan heidän yhteisössään työskenteli lähihoitajia eniten vanhusten työssä (31 %), toiseksi eniten asiakaspalvelu tai tietohallinnossa (17 %) sekä lasten ja nuorten hoidossa ja kasvatuksessa (17 %). Kyselystä löytyi myös lähihoitajia sairaanhoito ja huolenpidossa (13 %), kuntoutus (13 %) sekä vammaistyössä (9 %) sekä ensihoidossa (4 %). Kyselyssä ei ollut yhtään suu- ja hammashoidon lähihoitajaa eikä mielenterveys- ja päihdealan lähihoitajaa.

Kysymyksessä 6 pyydettiin vastaamaan, milloin yhteisö oli viimeksi rekrytoinut lähihoitajia. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: viimeisen vuoden sisään, viimeisen 3 vuoden sisään, viimeisen 5 vuoden sisään, yli 5 vuotta sitten tai en osaa sanoa.

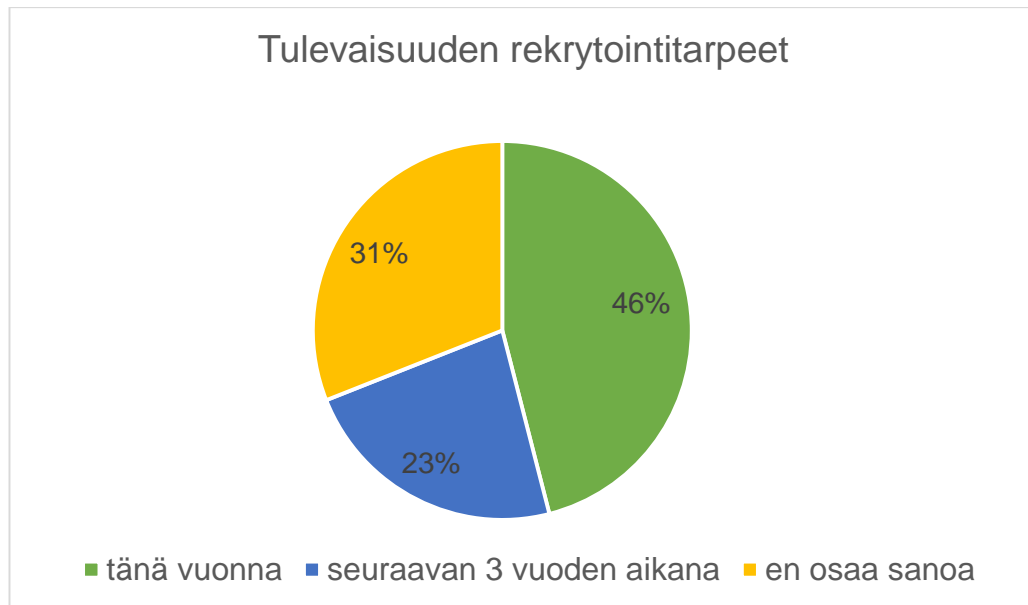


KUVIO 8. Yhteisö on rekrytoinut lähihoitajia.

Vastaajien mukaan heidän työyhteisönsä oli rekrytoinut lähihoitajia viimeisen vuoden sisällä 61 %:ssa yhteisöistä. Myös 3–5 vuoden sisällä oli rekrytoitu lähihoitajia 16 %:ssa. Vastaajista 23 % ei osannut sanoa, onko yritys rekrytoitu lähihoitajia. Tämän kyselyn mukaan työyhteisöt ovat rekrytoineet lähihoitajia viiden vuoden

aikana jopa yli 77 prosenttisesti. Tämän kyselyn, samoin kuin median mukaan, lähihoitajat ovat työllistyneet hyvin.

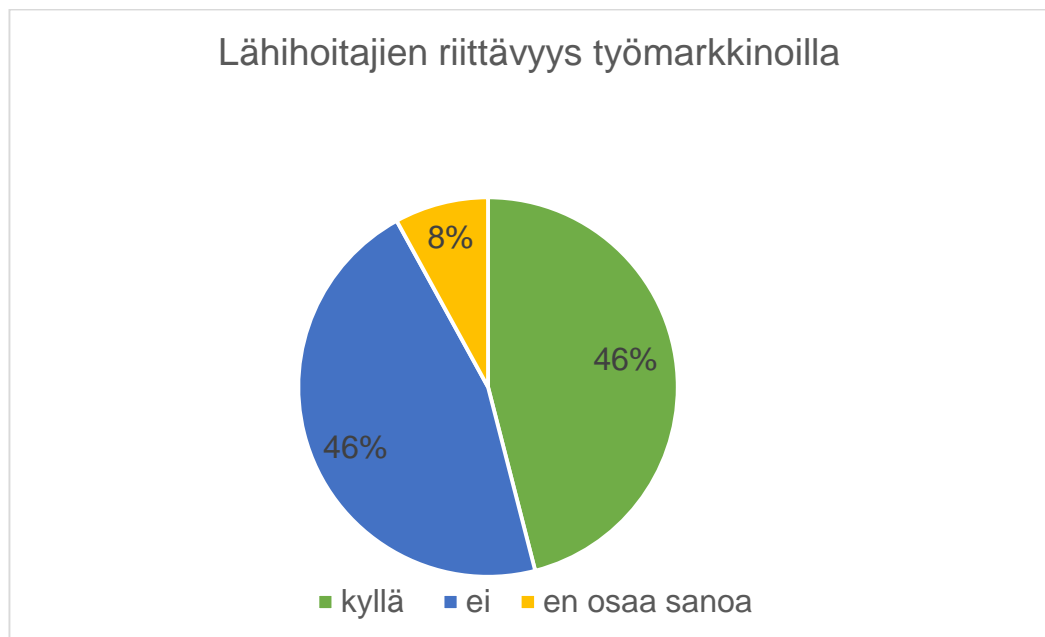
Kysymyksessä 7 pyydettiin selvittämään, onko yhteisöllä suunnitelmissa rekrytoida lähihoitajia. Vastausvaihtoehdot olivat: tänä vuonna, seuraavan 3 vuoden aikana tai en osaa sanoa.



KUVIO 9. Yhteisöjen suunnitelmat rekrytoida lähihoitajia.

46 %:lla vastaajista oli suunnitelmissa rekrytoida lähihoitajia tänä vuonna, tämän mukaan lähihoitajia tarvitaan myös lähitulevaisuudessa. Myös vastaajista 23 % oli sitä mieltä, että heillä on suunnitelmissa rekrytoida seuraavan 3 vuoden sisällä lähihoitajia. 31 % puolestaan oli sitä mieltä, että he eivät osaa sanoa. Julkisen sektorin leikkaukset heijastuvat sosiaali- ja terveysalaankin, mutta vastaajista lähes 70 % aikoo palkata lähihoitajia seuraavan 3 vuoden sisään.

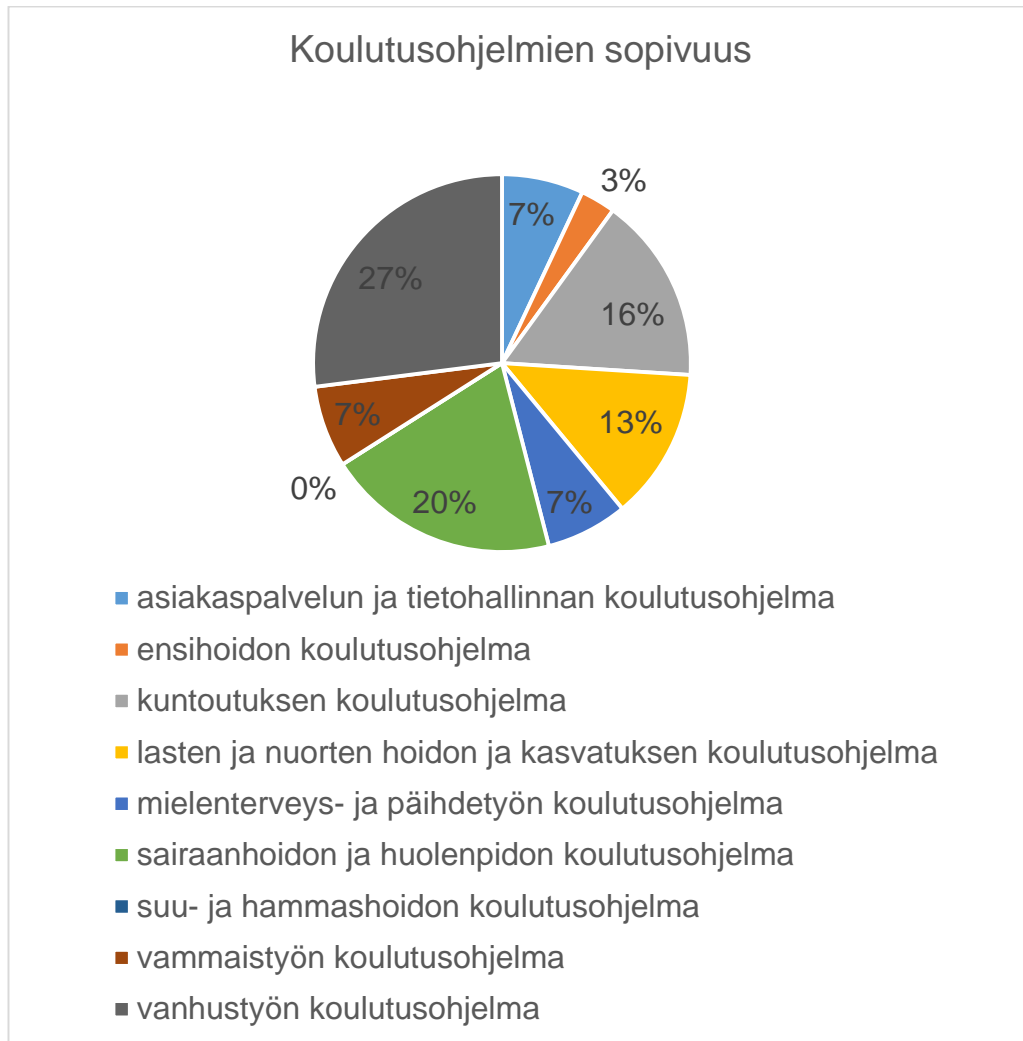
Kyselyn 8. kysymyksessä kysyin, onko lähihoitajatutkinnon koulutuksen omaavia työntekijöitä ollut riittävästi tarjolla vapailla markkinoilla.



KUVIO 10. Lähihoitajatutkimuksen koulutuksen omaavien työntekijöiden tarjonnan riittävyys työmarkkinoilla.

Vastaajien vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti, kyllä ja ei vastauksia oli molempia 46 %. Kyselyn mukaan oli siis löytynyt sekä ei sopivia osajia. Syy tähän on se, minkä suuntautumisalan lähihoitajia haetaan. Usein nuoret, jotka suorittavat peruskoulun tai lukion jälkeen sosiaali- ja terveysalan perustutkiminnon, suuntautuvat lasten ja nuorten puolelle, sen sijaan aikuiset valitsevat useammin vanhusten tai vammaisten hoidon suuntautumisvaihtoehdot. Muihin suuntautumisvaihtoehtoihin haetaan omien kiinnostuskohteiden mukaan, joten niiden alojen lähihoitajia valmistuukin vähemmän ja satunnaisesti.

Kyselyn kysymyksessä 9 selvitettiin, mitkä lähihoitajatutkimuksen koulutusohjelma(t) sopivat vastaajien yhteisölle nyt ja lähitulevaisuudessa. Vaihtoehdot olivat seuraavia: asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelma, ensihoidon koulutusohjelma, kuntoutuksen koulutusohjelma, lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma, mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelma, sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma, suu- ja hammashoidon koulutusohjelma, vammaistyön koulutusohjelma tai vanhustyön koulutusohjelma.



KUVIO 11. Lähihoitajatutkinnon koulutusohjelma(t) jotka sopivat yhteisölle nyt ja lähitulevaisuudessa.

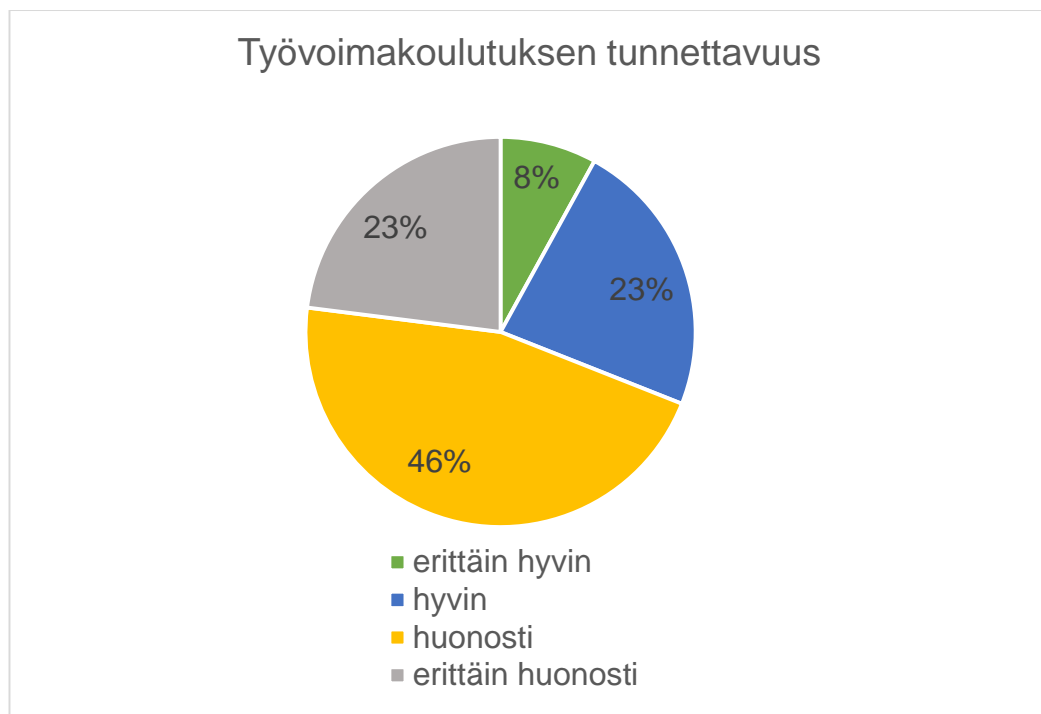
Kyselyn mukaan vanhustyön koulutusohjelma sopi 27 %:lle, seuraavaksi sopivaksi koulutusohjelmaksi tuli sairaanhoito ja huolenpito (20 %). Kolmanneksi eniten tarvetta oli kuntoutuksen koulutusohjelmalle (16 %). Lasten ja nuorten koulutusohjelmalle oli tarvetta 13 %:lla ja mielenterveys- ja päihdetyön, vammaistyön, asiakaspalvelu- ja tietohallinnon koulutusohjelmalle 7 %:lla. Kyselyn mukaan vanhustyön lähihoitajan koulutusohjelma sopii parhaiten Keski-Pohjanmaan alueen yhteisölle ja näitä työpaikkoja löytyy suhteessa enemmän kuin muille koulutusohjelmille. Sairaanhoito ja huolenpito- koulutusohjelmalle ja kuntoutuksen koulutusohjelmallekin on alueella kysyntää ja opiskelijoita tulisi ohjata suuntautumaan näillekin aloille.



### 5.3.3 Järjestelmien tunnettavuus ja käytännön kokemukset

Kolmannessa kyselyn osiossa tiedusteltiin vastaajilta kysymyksillä 10–24, tuntevatko ja ovatko he käyttäneet lähihoitajien työvoimakoulutus-, oppisopimus, näyttötutkinto- tai TE-toimiston palkkatukijärjestelmää ja miten työvoima-/oppisopimuskoulutus vastaa yritysten tarpeisiin.

Kysymyksessä numero 10 tiedusteltiin, olivatko vastaajat tietoisia TE-toimiston järjestämästä lähihoitajien työvoimakoulutuksesta. Vaihtoehdot olivat: erittäin hyvin, hyvin, huonosti tai erittäin huonosti.



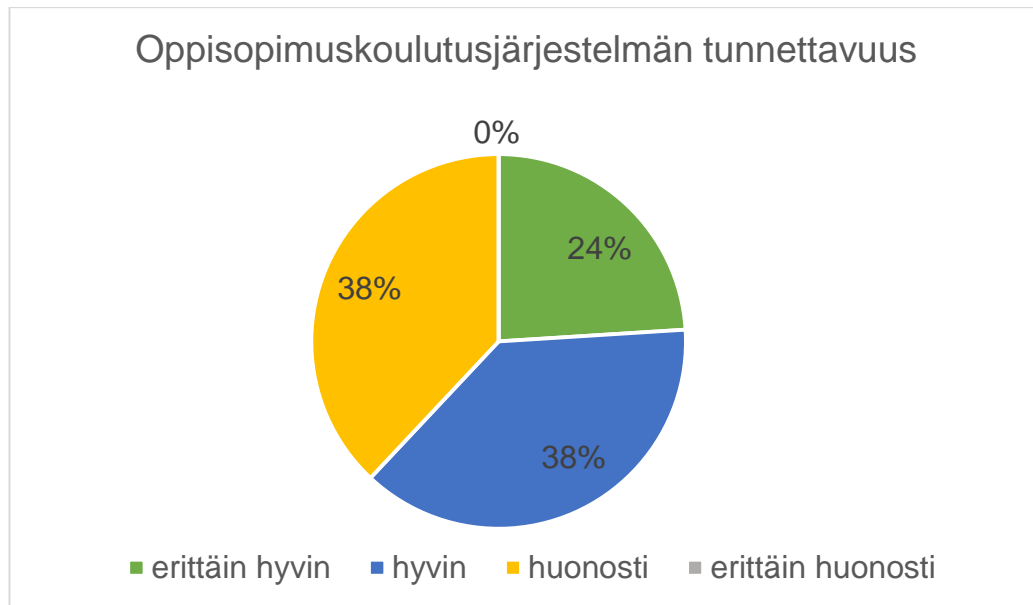
KUVIO 12. Lähihoitajien työvoimakoulutuksen tunnettavuus.

TE-toimiston järjestämän lähihoitajien työvoimakoulutuksen vastaajista tunsivat erittäin hyvin 8 %, hyvin 23 %, huonosti 46 % ja erittäin huonosti 23 %. Työvoimakoulutusjärjestelmää on perinteisesti markkinoitu enemmän työttömille työnhakijoille kuin työnantajille.

Seuraavaksi esitettiin kysymykselle 10 lisäkysymys (11), jossa tiedusteltiin, mistä vastaajat ovat saaneet tietoa lähihoitajien työvoimakoulutuksesta. Vastaukset oli-

vat vapaamuotoisia, ja niistä kävi ilmi että tietoa oli saatu lähinnä opiskelijoita itseltään ja oppilaitoksilta.

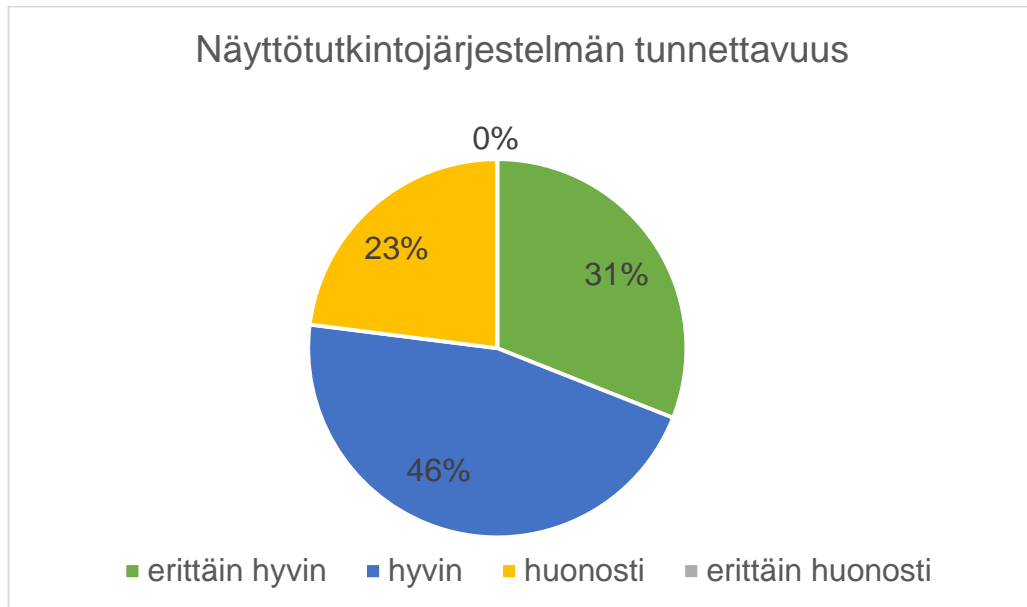
Kyselyn 12. kysymyksessä kysyttiin, miten hyvin vastaajat tuntevat oppisopimuskoulutusjärjestelmää. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, huonosti tai erittäin huonosti.



KUVIO 13. Oppisopimuskoulutusjärjestelmän tunnettavuus.

Tämän kyselyn mukaan oppisopimuskoulutusjärjestelmän työnantajista tunsu erittäin hyvin 24 % ja hyvin 38 %, mutta vastaajista 38 % tunsu järjestelmän huonosti. Kaikilla oli järjestelmästä jonkinlainen käsitys, sillä kukaan ei tuntenut sitä erittäin huonosti. Seuraavaksi esitettiin vapaamuotoinen lisäkysymys (13) kysymykseen numero 12, jossa kysyttiin mistä tieto oppisopimuskoulutusjärjestelmästä oli saatu. Vastauksista kävi ilmi, että tietoa oli saatu oppisopimusopiskelijoita ja oppisopimuskeskukselta sekä internetistä.

Kyselyn 14. kysymyksessä kysyttiin, miten hyvin vastaajat tuntevat aikuisten näyttötutkintojärjestelmän. Vaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, huonosti tai erittäin huonosti.

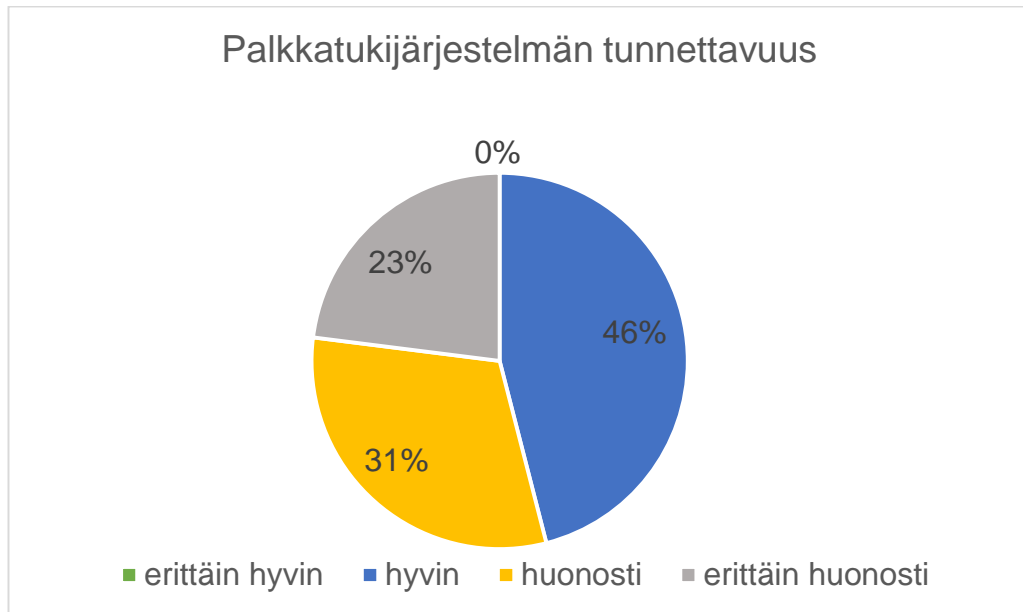


KUVIO 14. Näyttötutkintojärjestelmän tunnettavuus.

Vastaajista näyttötutkintojärjestelmän tunsi erittäin hyvin 31 % ja hyvin jopa 46 %. Huonosti järjestelmän tunsi 23 %. Kaikilla oli kuitenkin jonkinlainen käsitys järjestelmästä, sillä kukaan ei vastannut tuntevansa järjestelmää erittäin huonosti. Tämän mukaan aikuisten näyttötutkintojärjestelmä oli siis varsin tuttu 77 %:lle.

Seuraavaksi esitettiin kysymykselle 14 lisäkysymys (15). Kysymyksessä kysyttiin, mistä vastaajat olivat saaneet tietoa aikuisten näyttötutkintojärjestelmästä. Vastaukset olivat vapaamuotoisia, ja niistä kävi ilmi että tietoa aikuisten näyttötutkintojärjestelmästä oli saatu lähinnä opiskelijoita, ohjaavilta opettajilta sekä oppilaitoksilta. Vastaajien työyhteisöissä oli myös henkilöitä, jotka ottavat sosiaali- ja terveysalan perustutkintojen näyttöjä vastaan.

Seuraavaksi kysyttiin (kysymys 16) miten hyvin vastaajat tuntevat TE-toimiston palkkatukijärjestelmän. Vaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, huonosti tai erittäin huonosti.

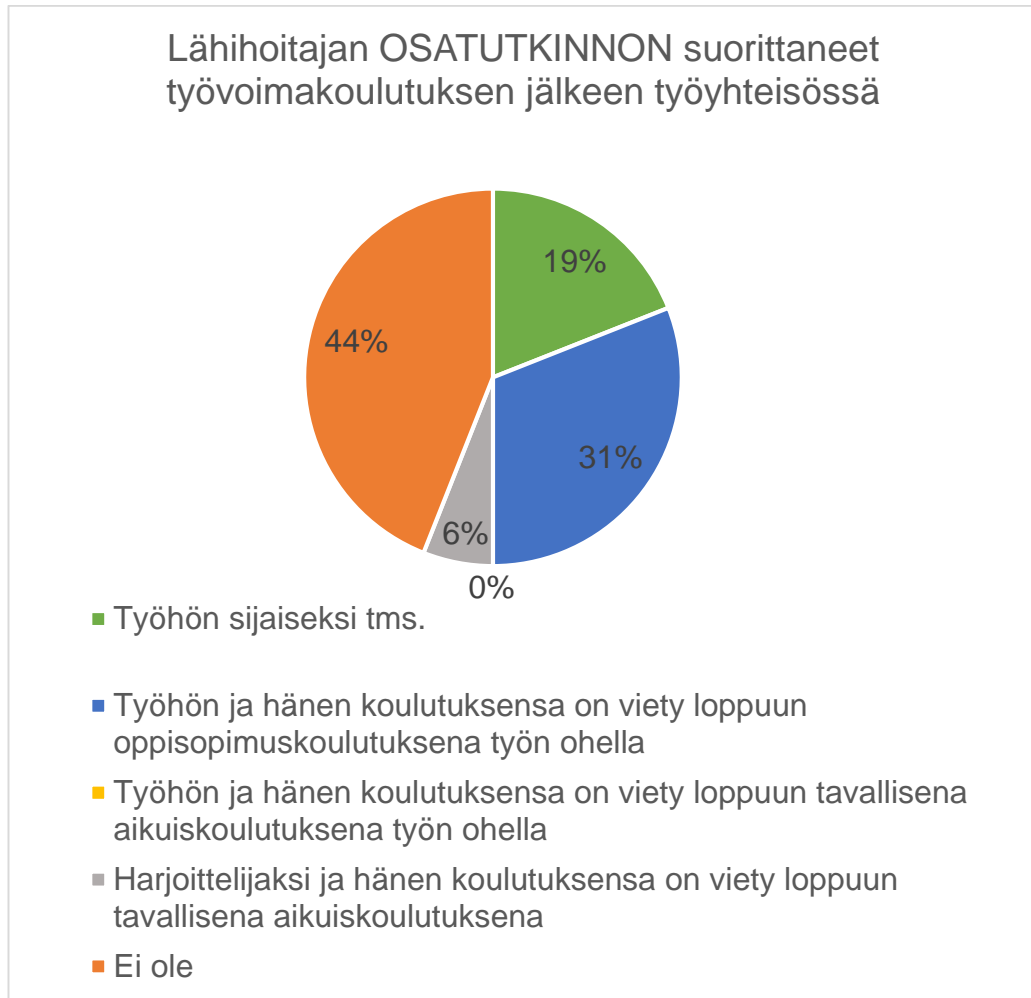


KUVIO 15. Palkkatukijärjestelmän tunnettavuus.

Työvoimatoimiston palkkatukijärjestelmää kukaan ei tuntenut erittäin hyvin. Järjestelmän tunsu hyvin 46 %, huonosti 31 % ja erittäin huonosti 23 %. Kyselyn mukaan järjestelmän tunsu hyvin alle puolet eli 46 % ja huonosti 54 %. Tuet ja tukikriteerit muuttuvat vuosittain. Voidaankin kysyä, miten palkkatukea on markkinoitu ja kuinka hyvin asiasta löytyy informaatiota sähköisistä palveluista.

Seuraavaksi esitettiin vapaamuotoinen lisäkysymys (17) kysymykseen numero 16. Tässä tiedusteltiin, mistä vastaajat olivat saaneet tietoa palkkatukijärjestelmästä. Vastaukset olivat vapaamuotoisia ja vastauksista kävi ilmi, että vastaajat olivat saaneet tietoa TE-toimistosta. Järjestelmää hieman kritisoitiin, koska ”systeemi ja säädökset muuttuvat koko ajan”, eivätkä yleensä helpottavaan suuntaan vaan päinvastoin. Myös ylemmältä johdolta oli saatu tietoa palkkatukijärjestelmästä.

Kyselyn kysymyksessä 18 kysyttiin, onko vastaajan työyhteisö ottanut lähihoitajan osatutkinnon suorittanutta henkilöä työvoimakoulutuksen jälkeen töihin tai harjoitteluun. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: työhön sijaiseksi tms, työhön ja hänen koulutuksensa on viety loppuun oppisopimuskoulutuksena työn ohella, työhön ja hänen koulutuksensa on viety loppuun tavallisena aikuiskoulutuksena työn ohella, harjoittelijaksi ja hänen koulutuksensa on viety loppuun tavallisena aikuiskoulutuksena tai ei ole.



KUVIO 16. Työyhteisö on ottanut lähihoitajan osatutkinnon suorittanutta henkilöä työvoimakoulutuksen jälkeen.

Vastaajista 44 % ei ollut käyttänyt järjestelmää ollenkaan, 31 % oli rekrytoinut työvoimakoulutuksen jälkeen henkilön töihin ja vienyt koulutuksen loppuun oppisopimuksen kautta ja 19 % oli palkannut osatutkinnon suorittaneita sijaisiksi. 6 % oli ottanut osatutkinnon suorittaneen harjoittelijaksi ja hänen koulutuksensa oli viety loppuun tavallisena aikuiskoulutuksena

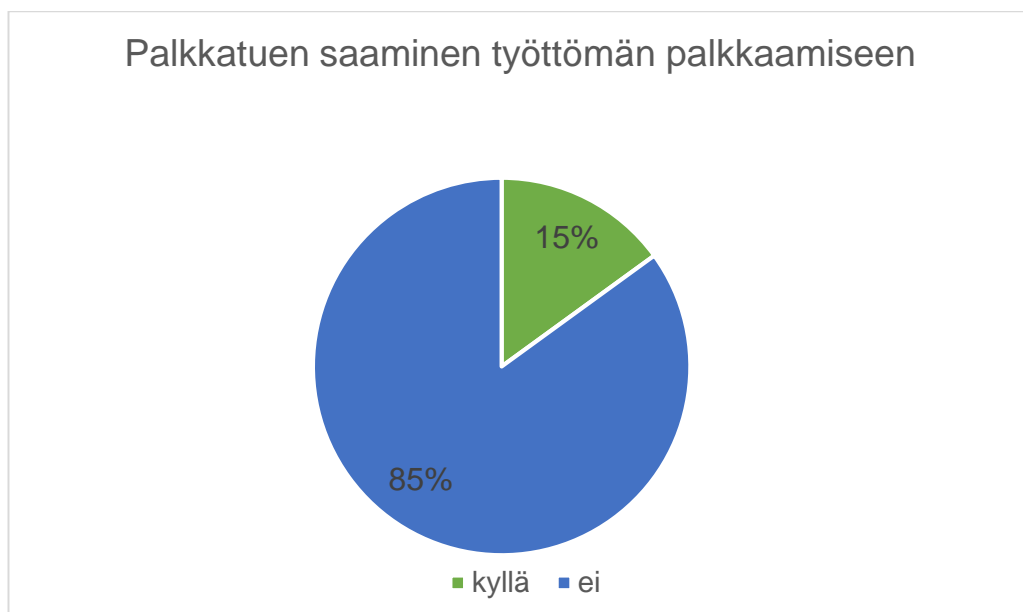
Kyselyn kysymyksessä 19 kysyttiin, olivatko vastaajat tietoisia, että työttömän palkkaukseen voi hakea palkkatukea, kun hänet palkkaa oppisopimuksella. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä tai ei.



KUVIO 17. Tieto työttömälle haettavasta palkkatuesta oppisopimuskoulutuksessa.

Työyhteisöjen edustajat olivat vastanneet tässä kyselyssä hyvin tasaisesti. 54 % tiesi, että työttömälle voi hakea palkkatukea, ja 46 % ei tiennyt.

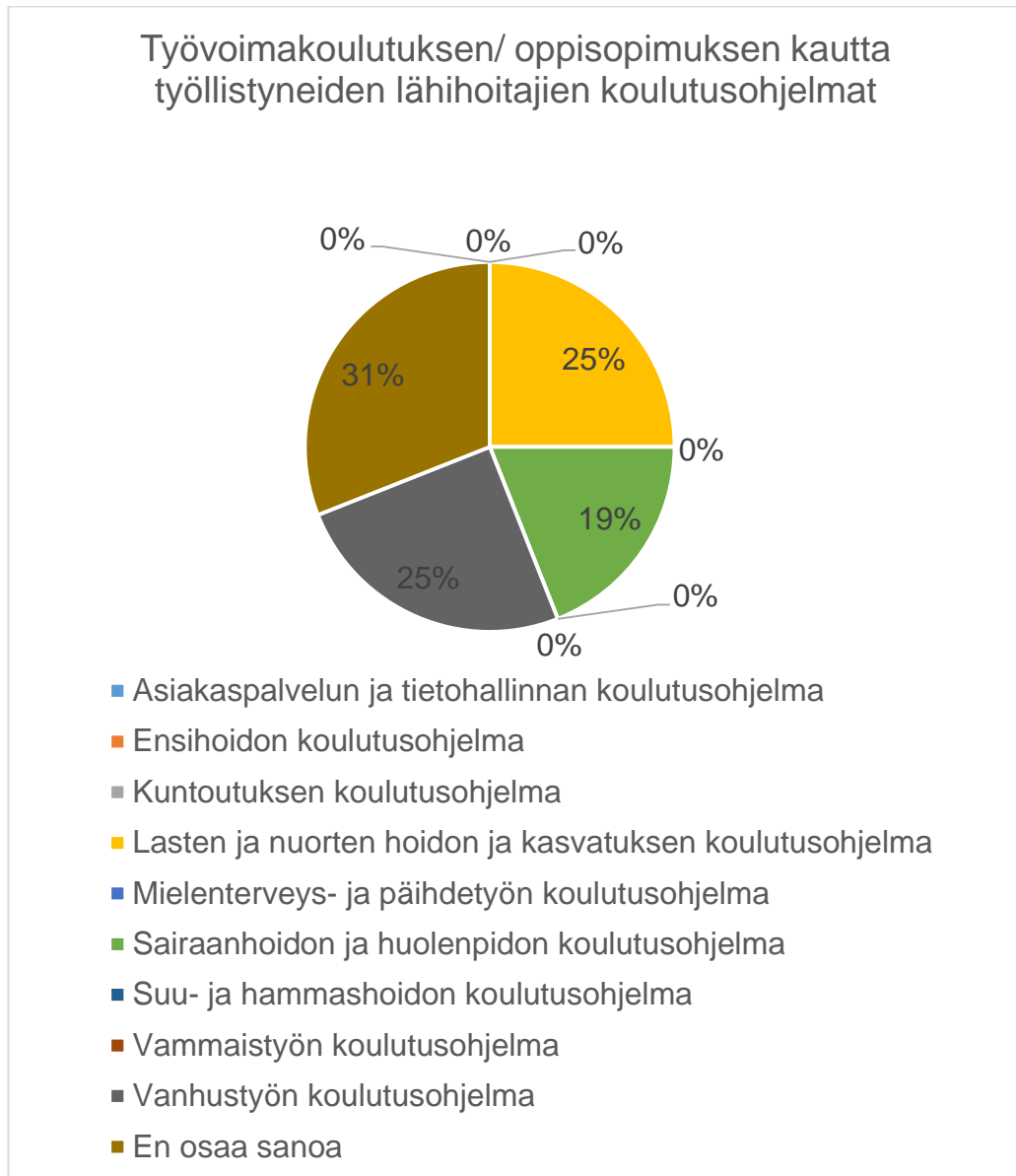
Kysymyksessä numero 20 kysyttiin, oliko vastaajan työyhteisö saanut palkkatukea TE-toimistosta oppisopimukseen. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä tai ei.



KUVIO 18. Palkkatuen saaminen työttömän palkkaamiseen oppisopimuksella.

Vastaajista 15 % oli saanut palkkatukea oppisopimukseen ja 85 % ei ollut. Siihen, miksi näin suuri määrä ei ole saanut tukea palkkatukeen, voi olla useita syitä. Todennäköisin syy on tiedonpuute. Työnantajat eivät ole tiedäneet, että he voivat saada palkkatukea, kun palkkaavat työttömän oppisopimuksella. Toinen todennäköinen syy on myös se, että työyhteisöt ovat itse kouluttaneet työntekijöitään, joilla on jo ollut vakituinen työsuhde ja silloin hakija ei ole ollut työtön.

Seuraavaksi kysyttiin (kysymys 21), minkä koulutusohjelman suorittaneita lähihoitajia vastaajien työyhteisöissä on tai on ollut työssä työvoimakoulutuksen/ oppisopimuksen kautta. Vastausvaihtoehdot olivat: asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelma, ensihoidon koulutusohjelma, kuntoutuksen koulutusohjelma, lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma, mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelma, sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma, suu- ja hammashoidon koulutusohjelma, vammaistyön koulutusohjelma, vanhustyön koulutusohjelma tai en osaa sanoa.

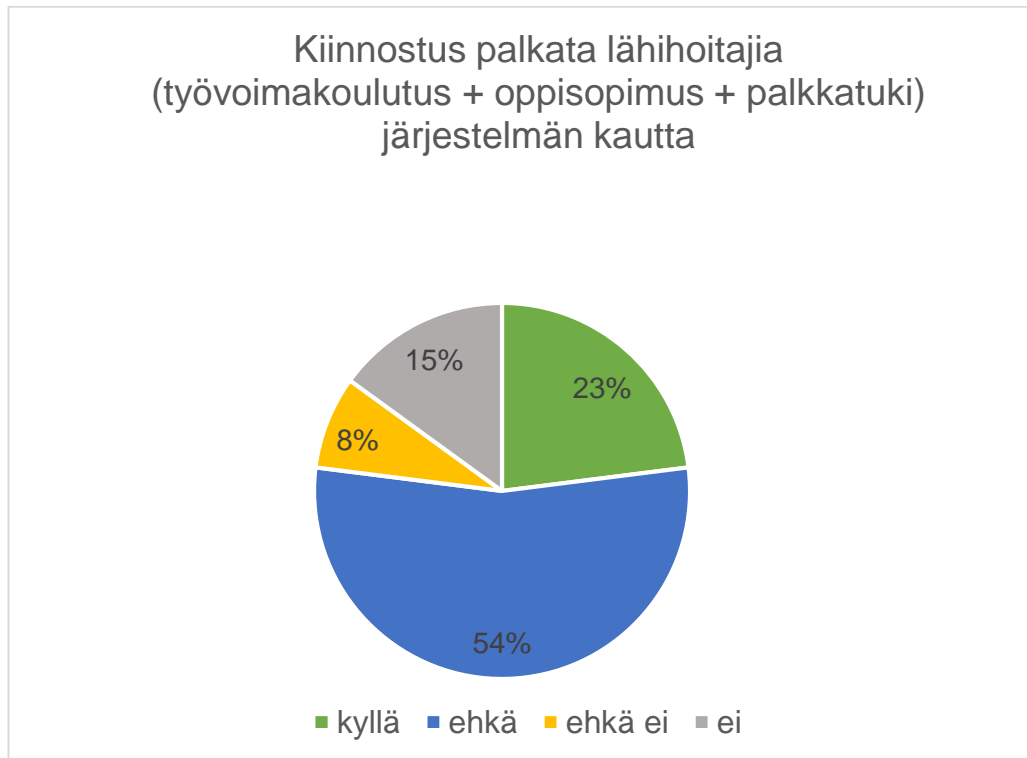


KUVIO 19. Minkä koulutusohjelman suorittaneita lähihoitajia teillä on tai on ollut työssä työvoimakoulutuksen/ oppisopimuksen kautta.

Suosituimmat koulutusohjelmat, jonka lähihoitajat olivat suorittaneet työyhteisössä työvoimakoulutuksen/oppisopimuksen kautta, olivat vanhustyön koulutusohjelma 25 % sekä lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelmat 25 %. Seuraavaksi tuli sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma 19 %. Vastaajista 31 % ei osannut sanoa. Suosituimmat koulutusohjelmat tässäkin kysymyksessä olivat vanhustyön koulutusohjelma, lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma.



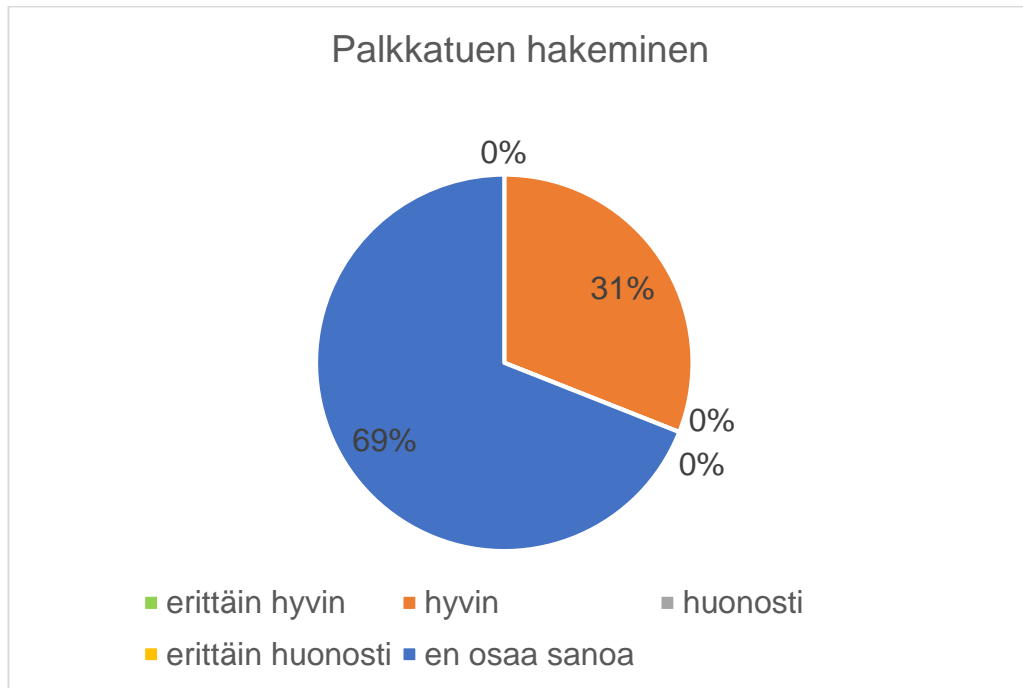
Kysymyksessä numero 22 tiedusteltiin, että jos käytössä vastaajan työyhteisössä ei ole ollut työvoimakoulutus + oppisopimus + palkkatukijärjestelmää, voisivatko vastaajat ajatella sen käyttöä ja olisivatko he valmiita palkkaamaan henkilön tällä tavoin. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ehkä, ehkä ei tai ei.



KUVIO 20. Kiinnostus rekrytointiin (työvoimakoulutus + oppisopimus + palkkatuki) järjestelmää hyödyntäen.

Vastanneista 23 % voisi käyttää työvoimakoulutus + oppisopimus + palkkatuki järjestelmää. Ehkä vastasi 54 %, ehkä ei 8 % ja ei 15 %. Vastaajista yli puolet voisivat siten mahdollisesti käyttää kyseistä järjestelmää. Voidaankin kysyä, tuntevatko työyhteisöt k.o. järjestelmää riittävän hyvin.

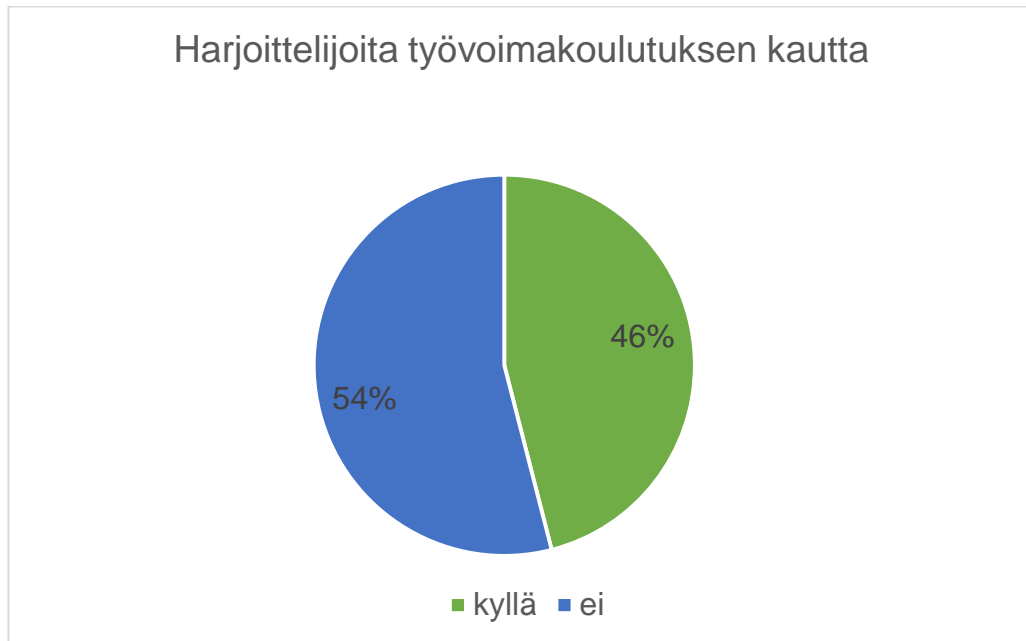
Kysymyksessä numero 23 kysyttiin, miten palkkatuen hakeminen ja hakemuksen täyttäminen on onnistunut. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, huonosti, erittäin huonosti tai en osaa sanoa.



KUVIO 21. Palkkatuen hakeminen ja hakemuksen täyttämisen onnistuminen.

Vastaajista 31 % oli sitä mieltä, että palkkatuen hakeminen ja hakemuksen täyttäminen oli onnistunut hyvin, mutta jopa 69 % vastasi, että eivät osaa sanoa. Yksi syy, miksi vastaajat eivät osanneet sanoa, voi olla, että he eivät ole käyttäneet ko. järjestelmää.

Seuravaksi kysyttiin, onko vastaajilla ollut lähihoitajaopiskelijoita harjoittelijoina työvoimakoulutuksesta.



KUVIO 22. Työvoimakoulutuksessa olevien lähihoitajaopiskelijoiden käyttäminen harjoittelioina yhteisöissä.

Tutkimuksen mukaan 46 % vastaajista oli ottanut lähihoitajaopiskelijoita harjoittelijoiksi työvoimakoulutuksesta. Vastaajista 54 % vastasi, että heillä ei ole ollut harjoittelijoita työvoimakoulutuksesta. Usein on, että oppilaitoksilla on tiettyjä työnantajia, joiden kanssa ne ovat tehneet pitkään yhteistyötä, ja lähihoitajaopiskelijat menevät useammin harjoittelemaan näille työnantajille.

#### 5.3.4 Kehittämiskommentit

Kyselyn neljännessä osiossa kysymyksissä 25–28, kysyttiin miten yhteistyö oli onnistunut oppisopimustoimiston, koulutusorganisaation sekä TE-toimiston kanssa.

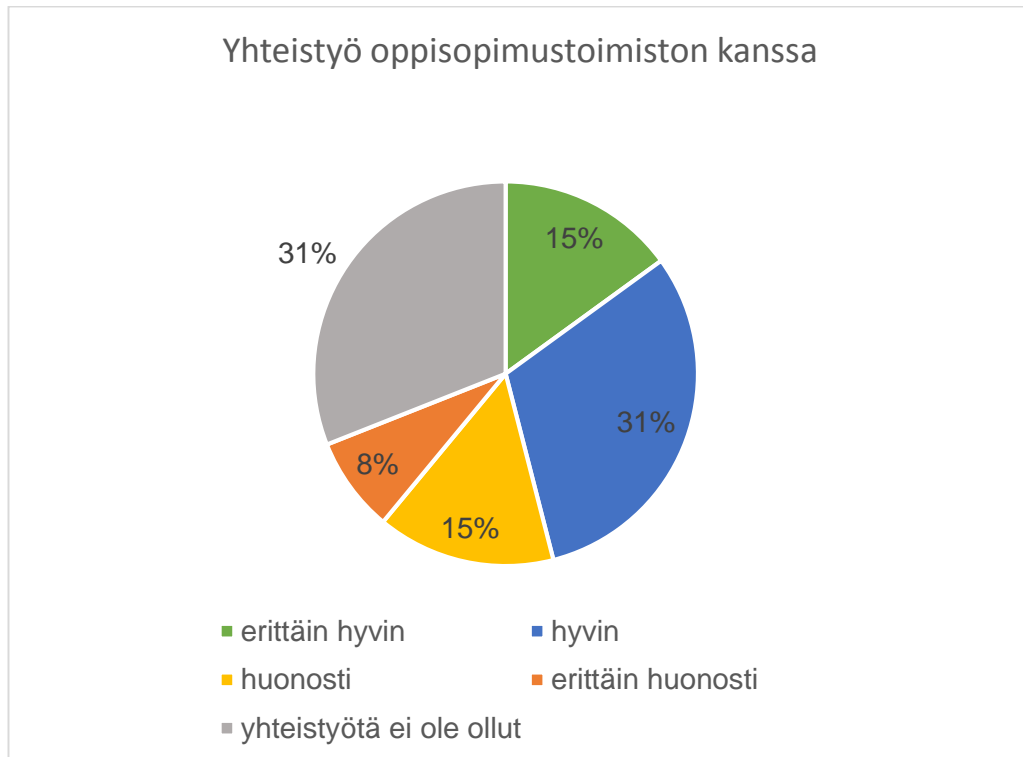
Kyselyn kysymyksessä 25 kysyttiin, missä vaiheessa koulutusta työyhteisöt haluavat, että lähihoitajaopiskelijat kysyvät heiltä työpaikkaa. Vastausvaihtoehdot olivat koulutuksen alkuvaiheessa, keskivaiheessa tai koulutuksen lopussa.



KUVIO 23. Lähihoitajaopiskelijoiden työpaikan hakemisen ajankohta.

Vastaajista 62 % halusi, että lähihoitajaopiskelijat kysyvät heiltä työpaikkaa koulutuksen loppuvaiheessa, 38 % vastaajista oli sitä mieltä, että työtä voi myös kysyä koulutuksen keskivaiheessa. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että koulutuksen alkuvaiheessa olisi jo hyvä kysyä työpaikkaa.

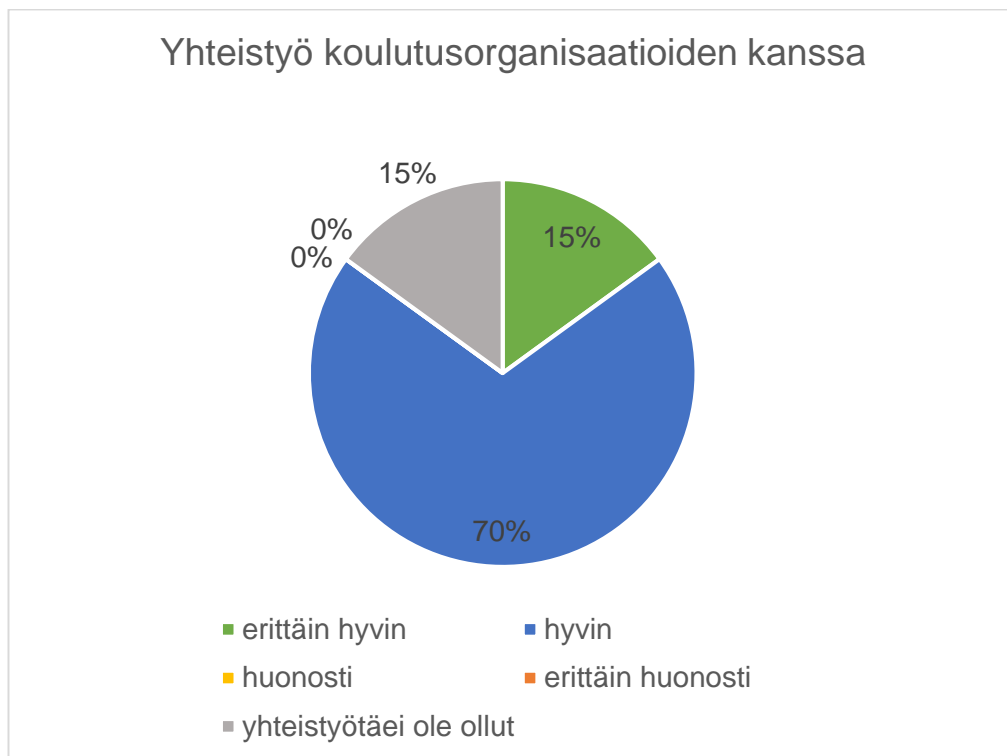
Kysymyksessä numero 26 kysyttiin, miten yhteistyö oppisopimustoimiston kanssa on onnistunut. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, huonosti, erittäin huonosti tai yhteistyötä ei ole ollut.



KUVIO 24. Yhteistyö oppisopimustoimiston kanssa.

Yhteistyö oppisopimustoimiston kanssa oli onnistunut erittäin hyvin 15 %:n ja hyvin 31 %:n mielestä. Huonosti yhteistyö oli onnistunut vain 15 %:n ja erittäin huonosti 8 %:n mukaan. Vastaajista 31 % ei ollut tehnyt yhteistyötä oppisopimustoimiston kanssa.

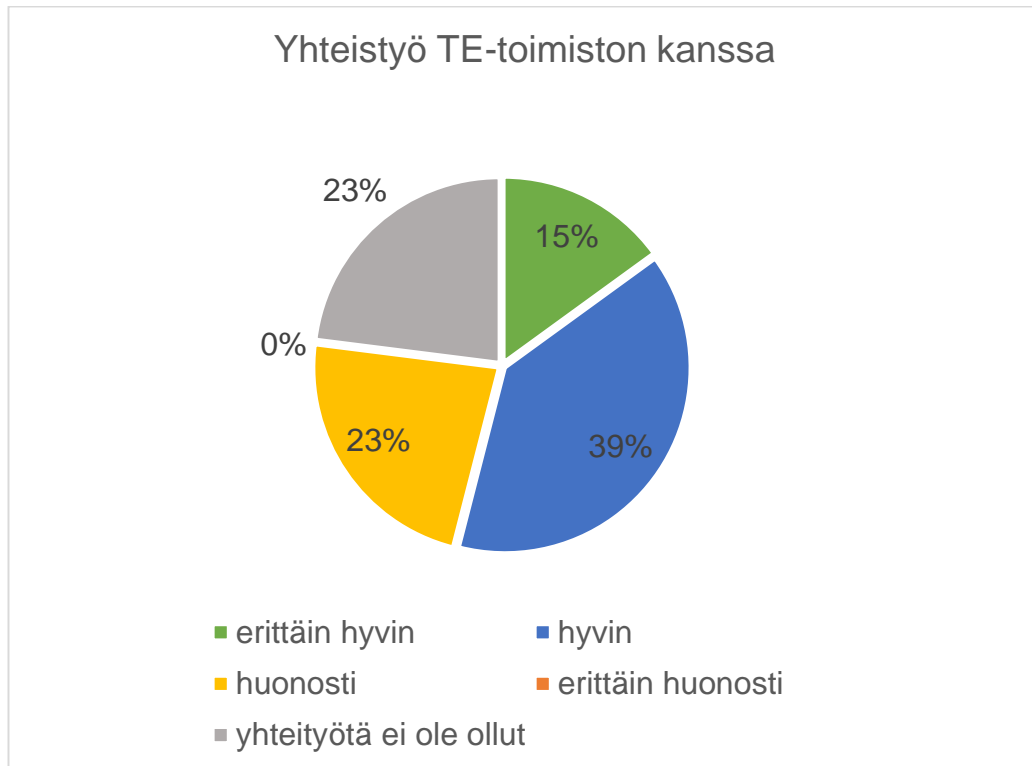
Seuraavaksi kysyttiin, miten yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa on onnistunut. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, huonosti, erittäin huonosti tai yhteistyötä ei ole ollut.



KUVIO 25. Yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa.

Yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa oli onnistunut erittäin hyvin 15 %:n mielestä ja 70 % oli sitä mieltä, että yhteistyö oli onnistunut hyvin. Tutkimuksen mukaan yhteistyö oli siis pääsääntöisesti onnistunut hyvin koulutusorganisaatioiden kanssa. 15 % ei ollut tehnyt yhteistyötä koulutusorganisaation kanssa.

Kysymyksessä numero 28 kysyttiin, miten yhteistyö TE-toimiston kanssa on onnistunut. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, huonosti, erittäin huonosti tai yhteistyötä ei ole ollut.



KUVIO 26. Yhteistyö TE-toimiston kanssa.

Yhteistyö TE-toimiston ja työyhteisöjen kanssa oli onnistunut erittäin hyvin 15 %:n mukaan ja hyvin 39 %:n mukaan. Vastaajista 23 % oli sitä mieltä, että yhteistyö oli sujunut huonosti. Vastaajista 23 % ilmoitti että yhteistyötä ei ole ollut.

### 5.3.5 Avoimet kysymykset

Kyselyn viimeisessä osiossa (kysymykset 29–32) oli vapaa sana lähihoitajakoulutuksesta, oppisopimuksesta, työvoimakoulutuksesta sekä TE-toimiston palkkautuesta.

Kysymys 29 oli vapaamuotoinen kysymys ja siinä kysyttiin vastaajien mielipidettä lähihoitajakoulutuksesta. Vastaajien mukaan lähihoitajakoulutus on tarpeellinen ja koulutuksessa tulisi huomioida paremmin työpaikkojen erityispiirteitä. Sairaanpidon ja huolenpidon koulutusohjelmaa suositeltiin, koska tarvetta olisi. Mikäli suuntautuu ainoastaan vanhustyöhön ja huolenpitoon, osaaminen ei riitä

kokonaisvaltaiseen lähihoitajatyöhön. Työharjoittelijan ohjaamista pidetään työllistävänä oman perustyön lisäksi. Kysymykseen saatiin seuraavia vastauksia:

- Tarpeellinen.
- Koulutuksessa tulisi huomioida vielä enemmän tietoa organisaatiosta, joissa työntekijä voi tulla toimimaan.
- Ei etäkoulutusta vaan läsnäolopakollinen lähiopetus.
- Työssäoppimispaikat sellaisia, joihin suurin osa tulee työllistymään eli enemmän ja pidempiä jaksoja vanhushoidon yksiköissä.
- Sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelmaa suosittelemme.
- Vanhustyön koulutusohjelman tiedot eivät tahdo enää riittää lähihoitajan työhön.
- On laaja ja sen vuoksi hyvä.

Seuraavaksi kysyttiin kysymyksessä 30, joka myös oli vapaamuotoinen kysymys, vastaajien mielipidettä oppisopimuksesta. Vastaajien mielestä yhteistyö on ollut hyvää ja sujuvaa. Enemmän pitäisi olla kuitenkin tietoa tästä mahdollisuudesta, joka koetaan hyvänä tapana opiskella, ja toivotaan lisää opiskelijoita suorittamaan sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa oppisopimuksella. Järjesetelmä koetaan hyvänä tapana rekrytoida työntekijä. Kysymykseen saatiin seuraavia vastauksia:

- Enemmän esille tätä mahdollisuutta.
- Hyvä ja sujuva yhteistyö.
- Aikuisille enemmän paikkoja oppisopimuksen kautta suoritettavaan lähihoitajan ammattitutkintoon.



Kysymyksessä 31 kysyttiin vapaamuotoisessa kysymyksessä vastaajien mielipidettä työvoimakoulutuksesta. Vastaajien mukaan yhteistyö on ollut hyvää. Työvoimakoulutus koetaan hyvänä tapana edistää nuorten työllistymistä. Kysymykseen saatiin seuraavia vastauksia:

- Hyvä yhteistyö.
- Hyvä asia, yleensä nuorille parempi olla koulutuksessa kuin kotona tekemättä mitään.

Viimeiseksi kysyttiin kysymyksessä 32 joka oli myös vapaamuotoinen kysymys, vastaajien mielipidettä TE-toimiston palkkatuesta. Kysymykseen saatiin seuraavia vastauksia:

- Voiko työllistämisestä tehdä vielä vähän vaikeampaa ja haasteellisempaa!
- Tällä hetkellä työllistäminen ei ole edes yhtään kannattavaa, sillä liian lyhyet työllistämiskaudot eivät palvele ketään – ei työnantajaa eikä työntekijää!
- Tiukentuneet ohjeet ovat hankalia.
- Vuoden työttömyys on pitkä aika.
- Erinomaista!

Vastaajien mukaan palkkatuki koettiin erinomaiseksi tavaksi, mutta työllistämiskaudot koettiin liian lyhyiksi. Palkkatuen byrokratiaa kritisoitiin.

## 6 YHTEENVETO JA JATKOTUTKIMUSSUOSITUKSET

Tutkimuksen vastaajien kohderyhmä oli Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan työnantajat. Suurin osa vastaajista oli naisia, jotka työskentelivät kunnallisen työnantajan palveluksessa. Eniten vastaajia oli johtavassa asemassa ja ikäryhmässä 45–54 vuotiaat.

Kyselyssä kartoitettiin ensin lähihoitajien työnkuvaa sekä rekrytointitarpeita työyhteisössä. Vastaajien mukaan heidän yhteisöissään työskenteli lähihoitajia eniten vanhusten työssä, toiseksi eniten asiakaspalvelussa tai tietohallinnossa sekä lasten ja nuorten hoidossa ja kasvatuksessa. Tämän kyselyn mukaan 77 % (10 kpl) työyhteisöistä oli rekrytoinut lähihoitajia viimeisen viiden vuoden aikana. Tämä kertoo, että tarvetta lähihoitajista on. Vastaajista 69 % (9 kpl) aikoo myös palkata lähihoitajia seuraavan 3 vuoden aikana. Tiettyjen suuntautumisvaihtoehtojen lähihoitajia ei ole ollut riittävästi vapailla työmarkkinoilla, ja erityisesti sairaanhoito- ja huolenpitoalan koulutuksen suorittaneita lähihoitajia tarvittaisiin lisää. Suosituimmat koulutusohjelmat, joita lähihoitajat olivat suorittaneet työyhteisössä työvoimakoulutuksen/oppisopimuksen kautta, olivat vanhustyön koulutusohjelma, lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelmat sekä sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma.

Järjestelmän ja toimijoiden tunnettavuutta kysyttäessä, TE-toimiston järjestämän lähihoitajien työvoimakoulutuksen tunsi vastaajista hyvin 31 % (4 kpl). Oppisopimusjärjestelmän tunsi vastaajista hyvin 62 % (8 kpl). Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän vastaajista tunsi hyvin jopa 77 % (10 kpl). TE-toimiston palkkatukijärjestelmän tunsi hyvin 46 % (6 kpl). Yli puolet tiesivät, että työttömälle voi hakea palkkatukea TE-toimistosta. Vain 15 % (2 kpl) oli kuitenkin saanut palkkatukea oppisopimukseen. Järjestelmä ei siis ollut ilmeisesti riittävän tuttu, ja siksi se ei ole ollut täysimääräisesti käytössä. Työvoimakoulutus + oppisopimus + palkkatukijärjestelmää voisi käyttää 23 % (3 kpl), ja ”ehkä” vastanneista 54 % (7 kpl). Palkkatukihakemuksen hakeminen ja täyttäminen oli onnistunut vastajien mukaan hyvin 31 %:lla (4 kpl), mutta 69 % (9 kpl) vastasi, että eivät osaa sanoa, koska eivät todennäköisesti ole siis käyttäneet tätä järjestelmää. Tutkimuksen mukaan yhteistyö

oppisopimustoimiston ja TE-toimiston kanssa oli yleisesti onnistunut hyvin ja koulutusorganisaatioiden kanssa erittäin hyvin. Vastaajista yli puolet halusi, että lähihoitajaopiskelijat kysyisivät heiltä työpaikkaa koulutuksen loppuvaiheessa tai keskivaiheessa.

Keski-Pohjanmaan alueella lähihoitajista on pulaa. Erityisesti sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelman suorittaneita lähihoitajia tarvittaisiin enemmän työmarkkinoille. Oppisopimusjärjestelmä koettiin hyvänä järjestelmänä rekrytoida lähihoitajia, ja myös työvoimakoulutus koetaan hyvänä tapana edistää työllistymistä. Palkkatuki koettiin erinomaiseksi järjestelmäksi, mutta siihen liittyvää byrokratiaa kritisoitiin. Kokonaisuutena järjestelmää pidettiin hyvänä, mutta toivottiin parempaa informaatiota suoraan työnantajille. Kehittämis ehdotuksena nousi esille tiedottamisen tärkeys. Tärkeä kysymys on, mikä on se oikea tapa saada tietoa perille tämän päivän yhteiskunnan sosiaalisessa mediassa, että etsivä löytää sen mitä hakee. Vastaukset opinnäytetyön keskeisiin kysymyksiin voidaan tiivistää seuraavasti:

- Yhteisöillä (kunnallisella, yrityksillä sekä yhdistyksillä) on lähihoitajille rekrytointitarpeita nyt sekä tulevaisuudessa.
- Työvoima+oppisopimus+palkkatutkijajärjestelmä vastaa hyvin yhteisöjen tarpeisiin lähihoitajakoulutuksen toteuttamisessa.
- Yhteistyö toimii hyvin, mutta yhteisöt toivoivat lisää informaatiota ja vähemmän byrokratiaa.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja oli Pohjanmaan TE-toimisto, jossa myös työskentele. Aluksi keräsin materiaalia ja teoriaa opinnäytetyötäni varten. Sen jälkeen rajasin teorian ja materiaalin, mihin sain erinomaista apua työn ohjaajaltani sekä työelämän ohjaajaltani. Kysely tehtiin Webropol-järjestelmällä ja kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Lähetin kyselyn 50 henkilölle ja 13 henkilöä vastasi kyselyyn, vastausaika oli kaksi viikkoa. Oli mielenkiintoista analysoida vastauksia. Teoriaosuudesta opin paljon uusia asioita. Tulen työssäni hyödyntämään asioita, joita opin, kun tein tämän opinnäytetyön.

## LÄHTEET

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2015. Työvoimakoulutus. Www-dokumentti. Saatavissa:

[https://www.elykeskus.fi/web/ely/tyovoimakoulutus;jsessionid=ABF64D73306CBFA882F821EB8612CB92?p\\_p\\_id=122\\_INSTANCE\\_aluevalinta&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_r\\_p\\_564233524\\_resetCur=true&p\\_r\\_p\\_564233524\\_categoryId=14249#.VTdhUSHtmko](https://www.elykeskus.fi/web/ely/tyovoimakoulutus;jsessionid=ABF64D73306CBFA882F821EB8612CB92?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14249#.VTdhUSHtmko). Luettu 21.4.2015.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy, Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2005. Tutki ja kirjoita. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Hoivala, T. 2002. Ammatillaiseksi oppisopimuksella – tietoa ja virikkeitä työpaikkakouluttajalle. Pirkanmaan oppisopimuskeskus. Www-dokumentti: Saatavissa:

[http://wwwedu.oulu.fi/homepage/ktloped/pedsem/lv2003/phasem.HTM#\\_Toc34924221\\_kuvio\\_2](http://wwwedu.oulu.fi/homepage/ktloped/pedsem/lv2003/phasem.HTM#_Toc34924221_kuvio_2). Luettu 23.4.2015.

KEHA-keskus. 2015. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.te.palve-lut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te.palve-lut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html). Luettu 20.3.2015.

Laki Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista 20.11.2009/897.

Nieminen, M., Kumpula, A. & Nummi-Vuorinen, M. 2011. Työvoimakoulutukseen hakeutumisen opas - Esimerkkinä lähihoitajakoulutus. Tampere. Kirjapaino Öhrling.

Näyttötutkinto-opas. 2012. Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. 2012. Opetushallitus. 5. uudistettu painos. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere. Www-dokumentti. Saatavissa:

[http://www.oph.fi/download/133192\\_Nayttotutkinto-opas\\_k.pdf](http://www.oph.fi/download/133192_Nayttotutkinto-opas_k.pdf) Näyttötutkintoopas. Luettu 23.4.4.2015.

Opetushallitus. 2010. Sosiaal- ja terveysalan perustutkinto, Lähihoitaja. 2010. Oy Fram Ab, Vaasa.

Opetushallitus. 2015a. Suomen koulutusjärjestelmä. Saatavissa: [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot). Kuvio1. Luettu 1.4.2015.

Opetushallitus. 2015b. Koulutus ja tutkinnot. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus). Luettu 30.4.2015.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015a. Koulutusjärjestelmä. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>. Luettu 15.3.2015.

Opetus- ja kulttuuri- ja elinkeinoministeriö. 2015b. Koulutus & varhaiskasvatus/Aikuiskoulutus. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi) Luettu 24.4.2015.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015c. Koulutus ja varhaiskasvatus. Aikuiskoulutusta järjestävät oppilaitokset ja korkeakoulut. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/aikuiskoulutuksen\\_oppilaitokset/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/aikuiskoulutuksen_oppilaitokset/?lang=fi) Luettu 24.4.2015.

Oppisopimus. 2015. Oppisopimusopas. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.oppisopimus.net/html/yleista.html> Luettu 25.4.2015.

Oppisopimus.net. 2015. Työnantajalle. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.oppisopimus.net/html/tyonantajalle.html/yleista.html> Luettu 21.4.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. SORA-lainsäädännön toimeenpano terveydenhuollossa Ratkaisuja opiskeluun soveltumattomuuteen Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1904249> Luettu 13.4.2015.

Suomi.fi. 2015. Laki ja oikeusturva, Www-dokumentti. Saatavissa: [https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/palvelut\\_aiheittain/laki\\_ja\\_oikeusturva/lait\\_jaasetukset/lakien\\_saattaminen\\_ja\\_julkaiseminen/index.html](https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/palvelut_aiheittain/laki_ja_oikeusturva/lait_jaasetukset/lakien_saattaminen_ja_julkaiseminen/index.html) Luettu 1.5.2015.

TE-palvelut. 2015. Työllistymistä edistävät palvelut ja kulukorvaus. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://tepalvelut.fi/te/fi/erikoissivut/palvelut\\_ja\\_kulukorvaus/index.html](http://tepalvelut.fi/te/fi/erikoissivut/palvelut_ja_kulukorvaus/index.html) Luettu: 1.3.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Www-dokumentti. Saatavissa: [https://www.tem.fi/ministerio/tem\\_konsernin\\_toimijat/elinkeino\\_liikenne\\_ja\\_ymparistokeskus](https://www.tem.fi/ministerio/tem_konsernin_toimijat/elinkeino_liikenne_ja_ymparistokeskus) Luettu 21.4.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Työvoima- ja yrityspalvelut. Www-dokumentti. Saatavissa: [https://www.tem.fi/tyo/tyovoima-ja\\_yrityspalvelut/uudet\\_te-palvelut](https://www.tem.fi/tyo/tyovoima-ja_yrityspalvelut/uudet_te-palvelut) Luettu 30.3.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Uutiskirje - Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus lähes kaksinkertaistunut. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.tem.fi/ajankohtaista/uutiskirjearkisto/uutiskirje\\_16.4.2015/tyovoimakoulutuksenvaikuttavuus\\_lahes\\_kaksinkertaistunut.117890.news](http://www.tem.fi/ajankohtaista/uutiskirjearkisto/uutiskirje_16.4.2015/tyovoimakoulutuksenvaikuttavuus_lahes_kaksinkertaistunut.117890.news) Luettu 21.4.2015..

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta. 2012. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/data/normit/40602-OHJETEM2855.pdf> Luettu 15.3.2015.

Valtiolle.fi. [https://www.valtiolle.fi/valtiolle/fi/02\\_tutustu\\_tyonantajiin/Elinkeino-liikenne- ja ymparistokeskukset\\_ELY/index.jsp](https://www.valtiolle.fi/valtiolle/fi/02_tutustu_tyonantajiin/Elinkeino-liikenne-ja_ymparistokeskukset_ELY/index.jsp) Luettu 14.4.2015.

Vuorinen, A. 2014, Osaaja-lehti. Tasavallan presidentin terveiset. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät r.y. Forssa print. Forssa.

Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan työnantajat

Hei!

Lähetän tässä Sinulle linkin lähihoitajien koulutuskyselyyn. Toivon vastausta 25.3.2015 mennessä.

Linkki: <https://www.webpolsurveys.com/S/01CB5A572250AE36.par>

Kerään kyselyllä arvokasta tietoa opinnäytetyöhöni lähihoitajakoulutuksen nykytilasta ja tulevaisuuden odotuksista. Toivon että voisit omalta osaltasi olla vastamalla vaikuttamassa lähihoitajakoulutuksen kehittämiseen.

Ystävällisin terveisin

Margita Eriksson

Aikuisopiskelija Centria-ammattikorkeakoulu  
Asiantuntija Pohjanmaan TE-toimisto

## Lähihoitajakoulutuskysely sosiaali- ja terveysalan työnantajille

Tämä lähihoitajakoulutuskysely toteutetaan aikaväillä 10.3.-25.3.2015. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja se on tarkoitettu Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysalan työnantajille. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja vastaaja ei sitoudu vastatessaan jäämään mihinkään postituslistalle tai rekisteriin. Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia ja vastautyyppejä on kolme; valintakysymys jossa on yksi vaihtoehto, valintakysymys jossa on yksi tai useampi vaihtoehto sekä vapaasti kirjoitettava vastaus. Vastaamalla voit vaikuttaa tulevaisuuden lähihoitajakoulutukseen. Kiitos vastauksistasi!

Valitse seuraavista oikea vaihtoehto

**1. Onko taustayhteisönne: \***

- ☐ kunnallinen
- ☐ yritys
- ☐ yhdistys

**2. Asema työyhteisössänne: \***

- ☐ johtaja
- ☐ ylempi toimihenkilö
- ☐ alempi toimihenkilö
- ☐ joku muu

**3. Sukupuoli: \***

- ☐ nainen
- ☐ mies



**4. Ikä: \***

- ☐ alle 25 vuotta
- ☐ 25-34 vuotta
- ☐ 35-44 vuotta
- ☐ 45-54 vuotta
- ☐ 55-64 vuotta
- ☐ yli 65 vuotta

Valitse seuraavista yksi tai useampi vaihtoehto

**5. Missä seuraavissa työtehtävissä lähihoitajat työskentelevät yhteisössänne: \***

- ☐ asiakaspalvelussa/ tietohallinnossa
- ☐ ensihoidossa
- ☐ kuntoutuksessa
- ☐ lasten ja nuorten hoidossa ja kasvatuksessa
- ☐ mielenterveys- ja päihdetyössä
- ☐ sairaanhoidon ja huolenpidossa
- ☐ suu- ja hammashoidossa
- ☐ vammaistyössä
- ☐ vanhustyössä

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**6. Yhteisömme on rekrytoinut lähihoitajia: \***

- ☐ viimeisen vuoden sisään
- ☐ viimeisen 3 vuoden sisään
- ☐ viimeisen 5 vuoden sisään
- ☐ yli 5 vuotta sitten
- ☐ en osaa sanoa

**7. Yhteisöllämme on suunnitelmissa rekrytoida lähihoitajia: \***

- ☐ tänä vuonna
- ☐ seuraavan 3 vuoden aikana
- ☐ en osaa sanoa

**8. Lähihoitaja tutkinnon koulutuksen omaavia työntekijöitä on ollut riittävästi tarjoilla vapailla markkinoilla: \***

- ☐ kyllä
- ☐ ei
- ☐ en osaa sanoa

Valitse seuraavista yksi tai useampi vaihtoehto

**9. Mitkä lähihoitajatutkinnon koulutusohjelma(t) sopivat yhteisöllemme nyt ja lähitulevaisuudessa: \***

- ☐ asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelma
- ☐ ensihoidon koulutusohjelma
- ☐ kuntoutuksen koulutusohjelma
- ☐ lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma
- ☐ mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelma
- ☐ sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma
- ☐ suu- ja hammashoidon koulutusohjelma
- ☐ vammaistyön koulutusohjelma
- ☐ vanhustyön koulutusohjelma

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**10.** Oletteko tietoisia TE-toimiston järjestämästä lähihoitajien työvoimakoulutuksesta: \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti

Vastaa vapaamuotoisesti kirjoittamalla

**11.** Mistä olette saaneet tietoa TE-toimiston järjestämästä lähihoitajien työvoimakoulutuksesta?

---

---

---

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**12.** Miten hyvin tunnette oppisopimuskoulutusjärjestelmää: \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti

Vastaa vapaamuotoisesti kirjoittamalla

**13.** Mistä olette saaneet tietoa oppisopimuskoulutusjärjestelmästä?

---

---

---

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**14.** Miten hyvin tunnette aikuisten näyttötutkinto järjestelmää: \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti

Vastaa vapaamuotoisesti kirjoittamalla

**15.** Mistä olette saaneet tietoa aikuisten näyttötukintojärjestelmästä?

---

---

---

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**16.** Miten hyvin tunnette TE-toimiston palkkatukijärjestelmää: \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti

Vastaa vapaamuotoisesti kirjoittamalla

**17.** Mistä olette saaneet tietoa Te-toimiston palkkatukijärjestelmästä?

---

---

---

Valitse seuraavista yksi tai useampi vaihtoehto

**18.** Onko työyhteisönne ottanut lähihoitajan OSATUTKINNON suorittanutta henkilöä työvoimakoulutuksen jälkeen: \*

- ☐ työhön sijaiseksi tms.
- ☐ työhön ja hänen koulutuksensa on viety loppuun oppisopimuskoulutuksena työn ohella
- ☐ työhön ja hänen koulutuksensa on viety loppuun tavallisena aikuiskoulutuksena työn ohella
- ☐ harjoittelijaksi ja hänen koulutuksensa on viety loppuun tavallisena aikuiskoulutuksena
- ☐ ei ole

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**19.** Oletteko tietoinen että työttömälle voi hakea palkkatukea kun palkkaa hänet oppisopimuksella: \*

- ☐ kyllä
- ☐ ei

**20.** Oletteko saaneet palkkatukea TE-toimistosta oppisopimukseen: \*

- ☐ kyllä
- ☐ ei

Valitse seuraavista yksi tai useampi vaihtoehto

**21.** Minkä koulutusohjelman suorittaneita lähihoitajia teillä on/on ollut työssä työvoimakoulutuksen/oppisopimuksen kautta: \*

- ☐ asiakaspalvelun ja tietohallinnan koulutusohjelma
- ☐ ensihoidon koulutusohjelma
- ☐ kuntoutuksen koulutusohjelma
- ☐ lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma
- ☐ mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelma
- ☐ sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma
- ☐ suu- ja hammashoidon koulutusohjelma
- ☐ vammaistyön koulutusohjelma
- ☐ vanhustyön koulutusohjelma
- ☐ en osaa sanoa

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**22.** Jos käytössänne ei ole ollut työvoimakoulutus + oppisopimus + palkkatuki järjestelmää. Voisitteko ajatella sen käyttöä ja olisitteko valmiita palkkaamaan henkilön tällä tavoin: \*

- ☐ kyllä
- ☐ ehkä
- ☐ ehkä ei
- ☐ ei

**23.** Palkkatukihakemuksen hakeminen ja täyttäminen on onnistunut \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ en osaa sanoa

**24.** Onko teillä ollut lähihoitajaopiskelijoita harjoittelijoina työvoimakoulutuksesta: \*

- ☐ kyllä
- ☐ ei

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto

**25.** Missä vaiheessa koulutusta haluatte että lähihoitaja opiskelija kysyisi teiltä työpaikkaa: \*

- ☐ koulutuksen alkuvaiheessa,
- ☐ keskivaiheessa
- ☐ koulutuksen lopussa

Valitse seuraavista yksi vaihtoehto

**26.** Yhteistyö oppisopimustoimiston kanssa on onnistunut: \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ yhteistyötä ei ole ollut

**27.** Yhteistyö koulutusorganisaation kanssa on onnistunut: \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ yhteistyötä ei ole ollut

**28.** Yhteistyö TE-toimiston (työ- ja elinkeinotoimiston) kanssa on onnistunut: \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ huonosti
- ☐ erittäin huonosti
- ☐ yhteistyötä ei ole ollut



Vastaa vapaamuotoisesti kirjoittamalla

**29.** Vapaa sana lähihoitaja koulutuksesta:

---

---

---

**30.** Vapaa sana oppisopimuksesta:

---

---

---

**31.** Vapaa sana työvoimakoulutuksesta:

---

---

---

**32.** Vapaa sana TE-toimiston palkkatuesta:

---

---

---